



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

HIIPUVAT KERHONOHJAAJAT TURUN MIKA- ELINSEURAKUNNALLA

Kuinka motivoida nuoria kerhonohjaajiksi?

Jenna Tamminen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 09 / 2018

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Jenna Tamminen	Sivumäärä 51 ja 9 liitesivua
Työn nimi Hiipuvat kerhonohjaajat Turun Mikaelinseurakunnalla – Kuinka motivoida nuoria kerhonohjaajiksi?	
Ohjaava(t) opettaja(t) Jenny Honka	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Turun Mikaelinseurakunta, Sirpa Hiltunen	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Isostoiminta houkuttelee joka vuosi vaihtelevan suuren määrän nuoria vapaaehtoiseksi apuohjaajaksi (isosiksi) tuleville rippileireille sekä muihin seurakunnan toimintoihin. Miksi sama ilmiö ei toistu kerhonohjauksen kanssa?</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miksi kerhonohjaaminen ei houkuttele muuten aktiivisia seurakuntanuoria ja miten heitä voisi motivoida mukaan toimintaan. Opinnäytetyö on tehty tilaustyönä työelämälle ja sen tilaaja on Turun Mikaelinseurakunta.</p> <p>Tutkimustyön menetelminä on käytetty Turun Mikaelinseurakunnalla kerhonohjaajina toimivien kahden nuoren sekä varhaiskasvatuksesta vastaavan työntekijän haastatteluja, kyselyjä nuorille sekä varhaisnuorisotyön työntekijöille ja benchmarking-menetelmää. Käytettyjen menetelmien analysointi tuotti kehittämistyön tuloksen.</p> <p>Kehittämistyön tuloksena on ohjeistus, miten lisätä kerhonohjaajakoulutuksen kiinnostavuutta ja motivoida nuoria kerhonohjaajiksi. Ohjeistus on laadittu seurakuntia silmällä pitäen, mutta opinnäytetyön tuloksia voi myös muut nuorten vapaaehtoisten parissa työskentelevät organisaatiot hyödyntää tehostaakseen rekrytointia. Työni laajempänä teoreettisena viitekehystenä toimi nimenomaan nuorten vapaaehtoistoiminta yleisesti.</p> <p>Yksi tärkeimpiä löydöksiä on tiedonpuute. Useat nuoret olisivat kiinnostuneita ohjaamaan varhaisnuoria, mutta eivät tiedä kerhonohjaamisesta riittävästi lähteäkseen toimintaan mukaan. Isostoiminta vie suurimman osan tiedottamisesta ja jättää kerhonohjaamisen varjoonsa.</p> <p>Suosittelen kerhonohjaamisesta enemmän tiedottamisen lisäksi yhdistämään isos- ja kerhonohjaajakoulutukset KEISKO-mallin mukaisesti. Tämä tuo nuorille enemmän valinnanmahdollisuuksia koulutuksen jälkeen ja pidemmän päälle yhdistämisellä vähennetään työntekijöiden resursseja. Työntekijöiden kannalta vaikeinta tässä muutoksessa on vain muutos itsessään.</p> <p>Tilaaajana toimiva Turun Mikaelinseurakunta aikoo siirtyä KEISKO-mallin mukaiseen koulutukseen lähi-tulevaisuuden aikana.</p>	
Asiasanat Kerhotoiminta, seurakunnat, varhaiskasvatus, vapaaehtoiset, vapaaehtoistyö	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Jenna Tamminen	Number of Pages 51 and 9 appendix pages
Title Fading club leaders in the Michael's parish in Turku – How to motivate young to become club leaders?	
Supervisor(s) Jenny Honka	
Subscriber and/or Mentor Michael's parish in Turku, Sirpa Hiltunen	
<p>Abstract</p> <p>Every year varying amount of youth seek to become as a group leader (isonen) for the Evangelic Lutheran Church of Finland. Why the same phenomenon does not happen with club leading? That was the main purpose of this thesis. The objective was to create simple directions how to motivate more youth to become club leaders in the Michael's parish in Turku.</p> <p>The data were gathered by conducting two kinds of surveys among active youths and the youth workers, interviews with two club leaders and the youth worker who is responsible of club leaders in the Michael's parish in Turku and benchmarking group leaders with club leaders. I wanted to get both experience based and professional aspects for the work as I planned the methods to gather the data.</p> <p>The theoretical framework of this research was volunteer work in general. That is why the research and the results can be used by any organization working with young volunteers.</p> <p>The used different methods were compared, and results made based on them.</p> <p>The findings indicate that information is the main key to encourage young people to become club leaders. There is not enough information on the subject now and all the available information is too limited.</p> <p>Also, I highly recommend combining the trainings of group and club leading. The subscriber of the thesis is going to transform the trainings into one in the near future.</p>	
Keywords club activities, congregations, early childhood education and care, volunteers, volunteer work	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 CASE: TURUN MIKAELINSEURAKUNTA	7
3 TIETOPERUSTA	9
3.1 Vapaaehtoistoiminta	10
3.2 Pienryhmätoiminta	14
3.3 Isonen ja isostoiminta	15
3.4 Johdatusta Kirkon varhaiskasvatukseen	18
4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT JA NIIDEN ANALYYSIT	20
4.1 Kysely	21
4.2 Haastattelu	24
4.3 Benchmarking	27
5 TULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI	29
5.1 Kyselyjen vastaajat	30
5.2 Oma kokemus vaikuttaa motivaatioon lähteä mukaan toimintaan	30
5.3 Kerhonohjaamisesta ei kerrota yhtä kattavasti kuin isoskoulutuksesta	33
5.4 Nuorten mielipiteet isos- ja kerhonohjaajakoulutuksen yhdistämisestä	36
5.5 Haastattelukysymykset – mitä kysyttiin ja miksi?	38
5.6 Kerhonohjaus kaipaa enemmän tiedotusta	39
5.7 Kerhon sisältö	41
5.8 Kerhonohjaaja- ja isoskoulutuksen yhdistäminen	45
6 LOPPUPÄÄTELMÄT	45
LÄHTEET	49
LIITTEET	52

1 JOHDANTO

Seurakunnissa on monenlaisia kerhoja sekä iltapäivätoimintaa. Opinnäytetyöni käsittelee nuoria vapaaehtoisia kerhonohjaajia. Kerhonohjaajat vetävät alakouluikäisille suunnattuja kerhoja, jotka ajallisesti usein sijoittuvat lastenohjaajien ja muiden ammattilaisten vetämien iltapäiväkerhojen jälkeiseen aikaan ja kestävät noin tunnin.

Kerhot ovat tavallisin varhaisnuorisotyön muoto. Seurakunnat järjestävät esimerkiksi askartelu-, kotitalous-, puuha- ja liikuntakerhoja. Vuonna 2012 noin 11 prosenttia 7-14 vuotiaista lapsista kävi seurakunnan kerhoissa. (Hiilamo, Kauppinen & Särkiö 2014, 61-62.)

Kerhot ovat osallistujille maksuttomia, lukuun ottamatta mahdollisia pieniä materiaalikuluja. Maksuttomuus lisää kerhojen tasa-arvoa, kun kellä tahansa koululaisella on mahdollisuus osallistua kerhoon katsomatta vanhempien sosioekonomista asemaa yhteiskunnassa. Kerhotoiminta myös lisää koulun jälkeisen ajan yhteisöllisyyttä sen sijaan, että varhaisnuoret olisivat yksinään.

Yhteiskuntatieteiden tohtori Liisa Häikiö Tampereen yliopistosta toteaa puheenvuorossaan kirjassa Kerhotoiminta osa kehittyvää ja hyvinvoivaa koulua (toim. Kenttälä, Kesler 2009), että "Ongelmana on yhtäältä, että kaikilla lapsilla ei ole mahdollisuutta osallistua harrastuksiin. Harrastuksista on tullut liiketoimintaa erilaisille seuroille ja yhdistyksille. Perheiden taloudellinen eriytyminen heijastuu lasten harrastusmahdollisuuksiin. Harrastuksiin valikoitumista ei määrittele innostus tai taito vaan vanhempien maksukyky ja -halukkuus."

Kaikkiin harrastuksiin tietenkään kerho ei ole vastaus mutta monipuolisella tarjonnalla ja maksuttomuudella, on se monelle koululaiselle varteen otettava vaihtoehto tyhjien tuntien sijaan. Seurakunnan kerho onkin helposti ainoa vaihtoehto pienituloisen perheen lapsen harrastukseksi.

Seurakunnan kerho tarjoaa monelle perheelle tärkeän ilmaisen harrastusmahdollisuuden. Kerhotyö on siis myös kirkon diakoniaa. Kerho edistää myös YK:n lapsen oikeuksien yhdenvertaisuusperiaatetta: se ei erottele eri yhteiskuntaluokkia toisistaan, vaan tarjoaa kaikille lapsille kivaa tekemistä. Kerho yhdistää erilaisia lapsia, ja siten ennaltaehkäisee lapsen mahdollista syrjäytymistä. (Juntunen 2015, 15.)

Kerhojen ikäjakama on melko suuri, 7-vuotiaasta 12-vuotiaaseen

Käsite keskilapsuus ei ole suomen kielessä yleisessä käytössä; yleensäkin lapsuuden ja nuoruuden jaottelu vaiheisiin ei ole suomen kielessä kovin hyvin vakiintunut (Pulkinen 2002, 105).

Keskilapsuuden katoaminen näkyy myös terminologiassa esimerkiksi siinä, kirkon piirissä työtä kouluikäisten kanssa nimitetään varhaisnuorisotyöksi erotuksena kouluikää nuorempien kanssa tehtävästä lapsityöstä, vaikka varhaisnuoruus alkaa vasta n.13-vuotiaana. (Pulkinen, 2002, 106.)

Varhaisnuorella tarkoitetaan 7-14 vuotiasta lasta. Karkea jako ”pieniin” ja ”isoihin” kulkee 10 ikävuoden kohdalla (Juntunen 2015, 81).

Keskilapsuus – ikävuodet kymmenen molemmin puolin – on keskeinen ikä ihmisen identiteetin kehittämisessä (Hakkarainen, Vappula 2015, 18).

Psykologiassa puhutaan kehitystehtävistä eli siitä, millaisten asioiden omaksuminen on millekin ikäkaudelle ominaista. Keskilapsuuden kehitystehtäviä ovat yhteistoiminta ja erilaisten taitojen oppiminen. (Hakkarainen, Vappula 2015, 22.)

Kerhotoiminta tukee täydellisesti varhaisnuoruuteen kuuluvia kehitystehtäviä. Kerhossa voi turvallisesti ja ohjatusti opetella erilaisia, uusia taitoja ja kerhotyhmä opettaa toimimaan yhteisöllisesti yhdessä.

Ikäkausiin sitoutumattomat ryhmät auttavat oppilaita laventamaan sosiaalista piiriään. Tämä auttaa kiusaamisen ehkäisyssä, sosiaalisten taitojen kartuttamisessa ja koulun yhteisöllisyyden kehittämisessä. (Kenttälä 2008, 39.)

Seurakunnalla, kuten monessa muussakin työympäristössä on työntekijöistä pulaa. Kouluikäisten harrastekerhot seurakunnalla mahdollistavat vain vapaaehtoiset kerhonohjaajat. Ilman vapaaehtoisia ohjaajia, ei ole myöskään kerhoja. Kerhonohjaajat ovat rippikoulun sekä yleensä myös kerhonohjaajankoulutuksen käyneitä nuoria.

Opinnäytetyötäni ohjaavat tutkimuskysymykset ovat miten rekrytoida nuoria kerhonohjaajiksi, miksi aktiiviset seurakuntanuoret (mm. isoskoulutuksessa olevat ja isosena toimivat) eivät ole kiinnostuneita kerhonohjaamisesta ja miten motivoida muutoin aktiivisia seurakuntanuoria mukaan kerhonohjaajiksi?

Konkreettisena kehittämistehtävänäni on tuottaa Turun Mikaelin seurakunnalle ohjeistus (liite 5), miten lisätä kerhonohjaajakoulutuksen kiinnostavuutta ja motivoida nuoria kerhonohjaajiksi. Ohjeistuksen on tarkoitus olla olematta yksinomaan räätälöity Mikaelin seurakunnalle vaan kuitenkin sen verran yleispätevä, että sitä voi myös muut seurakunnat käyttää. Opinnäytetyöni tuloksia suosittelen muidenkin nuorten vapaaehtoisten parissa työskentelevien organisaatioiden hyödyttävän, itse ohjeistuksen ollessa laadittu seurakuntia silmällä pitäen.

Aihe on myös mielenkiintoinen henkilökohtaisella tasolla siksi, että olen itse entinen Rasion seurakunnan aktiivinuori. Kävin aikoinani sekä isoskoulutuksen, että kerhonohjaajan koulutuksen ja toimin isosena muun toiminnan lisäksi. Kokemukseni vaikutti myös tutkimuskysymyksiäni asetteluun, sillä en itse koskaan toiminut nuorena kerhonohjaajana, vaikka koulutuksen kävin. En kokenut lasten kanssa työskentelyä omakseni.

Opinnäytetyöni aihe valikoitui Turun Mikaelinseurakunnan tarpeesta. Koko Turun Mikaelinseurakunnan alueella toimi opinnäytetyötäni aloittaessani vain yksi kahden kerhonohjaajan vetämä kerho Suikkilan seurakuntakodilla. Myöskään nämä kaksi nuorta vapaaehtoista kerhonohjaajaa eivät olleet käyneet erillistä kerhonohjaajakoulutusta, vaan pelkästään isoskoulutuksen.

2 CASE: TURUN MIKAELINSEURAKUNTA

Turun Mikaelinseurakunta työympäristönä oli siis minulle valmiiksi erittäin tuttu, enkä joutunut käyttämään erikseen aikaa siihen tutustuakseni. Olen ollut siellä harjoittelussa useamman pätjän sekä Humakissa opiskelun aikana, että ennen sitä ja tehnyt nuorisopuolella vapaaehtoistyötä. Olin myös kesällä 2018 palkallisena kesätyöntekijänä rippileirillä.

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä

Turussa ja Kaarinassa on nykyään 9 suomenkielistä seurakuntaa ja 1 ruotsinkielinen seurakunta, yhdessä ne muodostavat seurakuntayhtymän. Alueella asuu noin 147

000 seurakuntalaista. Kirkollisveroprosentti on 1,25. (Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä 2018a.)

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän edeltäjä, Turun evankelis-luterilaiset seurakunnat, syntyi vuonna 1921. Tuomiokirkkoseurakunnasta erotettiin Mikaelin- ja Martinseurakunnat sekä Turun ruotsalainen seurakunta, Åbo svenska församling. Näillä neljällä seurakunnalla oli yhteinen talous ja keskushallinto, ja siksi niitä nimitettiin yhteistalousseurakunniksi. Nimi eli vielä 1970-luvulla. (Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä 2018b.)

Seurakunnilla on laaja toiminnallinen, taloudellinen ja hallinnollinen itsenäisyys. Paikallisseurakunnat hoitavat seurakuntatyön keskeiset perustehtävät, kuten jumalanpalvelukset, kirkolliset toimitukset (kaste, avioliittoon vihkiminen ja hautaus). Lisäksi kukin seurakunta huolehtii alueellaan tapahtuvasta seurakunnallisesta diakoniatyöstä, opetustyöstä, nuorisotyöstä ja seurakunnallisesta musiikkikasvatuksesta. (Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä 2018a.)

Tarkastellessa Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän seurakunnallista toimintaa tehtäväalueittain, suurimman prosenttiosuuden vie nimenomaan lapsi- ja nuorisotyö 32% vuonna 2017 (Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä 2018c).

Turun Mikaelinseurakunnan varhaisnuorisotyö

Seurakunnan varhaisnuorisotyön tavoitteena vuonna 2017 oli tukea ja mahdollistaa varhaisnuorten kristillinen kasvu kokonaisvaltaisesti jokaisella elämänalueella ja antaa perusta läpi elämän kantavalle uskolle. Vastuuhenkilönä toimi nuorisotyönohjaaja Arno Heinonen. (Hanttu & Kosola 2018.)

Kokonaisuudessa Turun Mikaelinseurakunnan nuorisotyössä on yhteensä kolme nuorisotyönohjaajaa, joista yksi on johtava nuorisotyönohjaaja sekä vs. johtava diakoniatyöntekijä. Kaikilla työntekijöillä on omat vastualueensa. Varhaisnuorisotyöstä vastaavana toimii vuonna 2018 Arno Heinonen.



Kuva 1. Kouluikäiset kokkailivat joululomalla Arno Heinosen johdolla (Hanttu, Salonen, Roinila, Punsch, Helander 2018).

Suikkilan seurakuntatalolla järjestetään nuorten vapaaehtoisten kerhonohjaajien vetämä kerho kerran viikossa. Kerhossa käy keskimäärin kahdeksan iältään 7-12 -vuotiasta kerholaista. Kerho kestää tunnin ja 15 minuuttia.

Suikkilan kerhossa askarrellaan, pelataan lautapelejä, leikitään ohjatusti sekä ulkoillaan. Kerhojen tekemisen määrittelee kerhonohjaajien oma sekä kerhossa käyvien koululaisten kiinnostus.

Vapaaehtoisten kerhonohjaajien vetämän kerhon lisäksi Turun Mikaelinseurakunnan varhaisnuorisotyö tarjoaa koululaisille työntekijän ohjaaman yhdistetyn askartelu-, kokkailu- ja kädentaitoryhmän, koulujen loma-aikoina kokkailua ja yksittäisiä tapahtumia sekä leirejä. Yläkouluikäisille on lisäksi kerran viikossa mopo- ja moottorikerho Pansiossa. (Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä 2018e.)

3 TIETOPERUSTA

Tässä pääluvussa tulen avaamaan teille opinnäytetyöni kannalta keskeisiä käsitteitä sekä laajempaa tietoperustaa. Nämä käsitteet valikoituivat tarkempaan käsittelyyn, koska katson niiden olevan oleellisia koko opinnäytetyön kannalta.

Opinnäytetyöni liittyy vahvasti vapaaehtoistoimintaan, kerhonohjaamisen ollessa vapaaehtoistyötä. On siis tärkeää ymmärtää, mitä vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan. Isostoiminta houkuttelee joka vuosi vaihtelevan suuren määrän nuoria vapaaehtoiseksi apuohjaajaksi tuleville rippileireille sekä muille nuorille järjestetyille leireille. Jostain syystä sama ilmiö ei toistu kerhonohjauksen kanssa. Käytän tutkimuksessani isostoimintaa onnistuneena vertailukohteena kerhonohjaamiselle ja siksi onkin tärkeää tietää, mitä isostoiminta tarkoittaa ja mitä se pitää sisällään.

Kerhoryhmien ollessa yleisesti pienryhmiä, mielestäni on olennaista avata pienryhmää käsitteenä. Se auttaa paremmin samaistumaan kerhonohjaajien tekemään vapaaehtoistyöhön. Kerhonohjaaminen on osa Kirkon varhaiskasvatusta ja siksi näen hyvänä käydä myös läpi, miksi Kirkolla on varhaiskasvatusta.

3.1 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistyö – mitä se on?

Nuoret eivät ehkä itse osaa mieltää isostoimintaa sen enempää kuin kerhonohjaamista vapaaehtoistyöksi, vaikka sitähän molemmat nimenomaan ovat.

Nuorten toteuttama vapaaehtoistoiminta on ollut talkoissa toimimista, lipaskeräyksiin osallistumista, isosena, oppilaskuntien jäsenenä tai tukioppilaana toimimista, naapurin auttamista tai urheiluharrastuksiin liittyvää toimintaa. Vapaaehtoistoiminnan käsite laajassa merkityksessään on nuorille melko vieras. (Mäkelä & Peltonen 2012, 70.)

Kirkon auttamistyön oikeutus ja velvollisuus nousevat Uudesta testamentista ja Jeesuksen esimerkistä. Vapaaehtoistoiminta perustuu kristinuskon ajatukseen, jonka mukaan kaikki ihmiset ovat lähimmäisiä. (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen, Särkelä 2001, 17.)

Olen itse toiminut monenlaisessa vapaaehtoistoiminnassa mukana elämäni aikana, joten voin puhua myös itsestäni kokemusasiantuntijana. Suurin osa tekemästäni vapaaehtoistyöstä on nimenomaan seurakunnan eri työmuodoissa tapahtunutta, kuten vähävaraisille tarkoitettujen lounaiden ylläpitäminen diakonian työmuotona ja nuorten

leireillä vapaaehtoisena työntekijänä olemista nuorisotyön puolella. Näiden lisäksi toimin muun muassa yhä nuorten parissa vapaaehtoisena työntekijänä SPR:n koordinoimalla nuorisotalolla ja vapaaehtoisena asukasaktiivina TVT Asunnot Oy:llä.

Mitä vapaaehtoistoiminta tai/ja -työ sitten tarkoittavat? Avaan tässä työni kannalta laajempaa kokonaisuutta.

Vapaaehtoistoiminta on omaehtoista, palkatonta, yleishyödyllistä ja yleensä organisoitua toimintaa, josta vastaa esimerkiksi seurakunta, urheiluseura tai kansalaisjärjestö. Nuorten ikäryhmien osallistuminen vapaaehtoistoimintaan on viimeisen kymmenen vuoden aikana kasvanut. Vuonna 2012 tehdyn tutkimuksen mukaan useampi kuin yksi kolmesta 15–29 -vuotiaasta toimi jollain tavalla vapaaehtoisena. (Kirkkohallitus, Kirkon kasvatus ja perheasiat 2016, 63.)

Vapaaehtoistoiminta on ihmisten yhteen kokoamista, yhteisyyden vahvistamista ja yhteisvastuuta. Vapaaehtoisilla on mahdollisuus vaikuttaa omaan ja samassa elämäntilanteessa olevien ihmisten selviytymiseen ja hyvinvointiin sekä oman yhteisön toiminnan kehittämiseen. Vapaaehtoistoiminnan avulla on parhaimmillaan tilaisuus rakentaa yhteiskuntaa. (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen, Särkelä 2001, 55-56.)

Vapaaehtoistoiminnan ominaispiirteitä ovat, että siitä ei makseta palkkaa, se tapahtuu vapaa-ajalla ja se on omaehtoista. Vapaaehtoistoiminnan ei pidä korvata ammatilaisten työtä vaan toimia sen rinnalla. (Mt., 77.)

Tarkoitus ei siis ole korvata ammatilaisia ilmaisella vapaaehtoistyöllä, eikä vapaaehtoisilta voida koskaan odottaa samanlaista vastuunottoa kuin ammatilaiselta.

Vapaaehtoistoiminnan organisointi perustuu mahdollisimman tarkkaan tarpeen määrittelyyn (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen, Särkelä 2001, 7).

Vapaaehtoistoiminnan organisointi vaatii resursseja järjestäjältään. Sitä ei kannata lähteä järjestämään ilman tarkkaa tietoa mihin järjestävä organisaatio vapaaehtoisia tarvitsee. Vapaaehtoistoimintaa on kovin montaa erilaista.

Vapaaehtoistoiminnalle ei ole omaa lainsäädäntöä. Vapaaehtoisen vastuuta rajoittaa yleinen lainsäädäntö ja sen määräykset ihmisten välisestä kanssakäymisestä. Työtä organisoivia ammatti-ihmisiä sitovat eri lait, esimerkiksi yhdistyslaki, ja niiden määräykset toiminnalle ja yhdistyksen työntekijöille.

Näin esimerkiksi kirkon diakoniatyön organisoima vapaaehtoistyö on kirkkolain alais-
ta, ja sen toteutuksesta vastaavaa työntekijää sitovat kirkkolain määräykset ja am-
mattietiikan vaatimukset. Tämä merkitsee muun muassa vaitiolovelvollisuuden ulot-
tumista myös vapaaehtoistoiminnan asiakkaiden asioihin. (Harju, Niemelä, Ripatti,
Siivonen, Särkelä 2001, 79.)

Motivaatio ja sen ylläpito ovat tärkeä osa vapaaehtoistoimintaa

Motiiveja voidaan lähestyä useiden tieteenalojen näkökulmasta. Esimerkiksi sosiolo-
giassa C. Wright Mills (1940) on kirjoittanut ”motiivien sanastoista” ja tutkinut kielelli-
siä ilmaisuja, joita ihmiset käyttävät kuvaamaan ja selittämään tekojaan ja niiden syi-
tä itselleen ja toisilleen. Suurin osa motiivitutkimuksesta löytyy kuitenkin psykologian
alalta. (Nylynd & Yeung 2005, 84.)

Motiiveilla viitataan psykologiassa niihin ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin, jotka saavat
ihmisen toimimaan. Käsitykset motivaatiosta ja motiiveista ovat historian saatossa
kuitenkin vaihdelleet runsaasti. Psykologian alkuaikojen pyrkimyksestä reaktioiden
erittelyyn on tultu kohti nykypsykologian kokonaisvaltaisempaa tapaa ymmärtää mo-
tiivit. Motivaatioteorioissa on siis läpikäyty useampia aaltomaisia vaiheita, joiden ih-
miskuvat eroavat merkittävästi toisistaan. (Mt.)

Vapaaehtoistoiminta voi olla myös oppimisympäristö, jossa saaduista kokemuksista
on hyötyä nuorille ja eri alojen ammattilaisille. Nuoret saavat valmiuksia vastuuseen,
ohjaustyöhön ja vuorovaikutustaitoihin. (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen, Särkelä
2001, 59.)

Kokemukseni mukaan edellä mainittuja tulee varsinkin kerhonohjaamisesta sekä
isostoiminnasta. Nuorten itsetunto myös nousee onnistuneesta vapaaehtoistyöstä ja
kehnemmin menneestä kerrasta oppii aina uutta. Vapaaehtoistoiminta on useimmis-
sa tapauksissa myös hyvin sosiaalista toimintaa ja sitä kautta sosiaaliset piirit laaje-
nevat.

Useiden tutkimusten mukaan vapaaehtoistyö lisää myös fyysistä terveyttä. Tutkimus-
ten ollessa pitkäaikaistutkimuksia ja joidenkin tutkimusten käyttävän jopa kuolleisuut-
ta mittarina, voidaan todeta vapaaehtoistyön lisäävän terveyttä eikä vain valmiiksi
terveiden hakeutuvan vapaaehtoistoiseksi. (Wilson & Musick 2000, 150.)

”Pyytäkää, niin teille annetaan” – vapaaehtoisten rekrytointi

Tulevaisuuden kannalta oleellisin kysymys on kuitenkin, kuinka saamme uusia yksilöitä jatkossakin sitoutumaan vapaaehtoistoimintaan. Eri puolella Suomea ja eri ikäryhmissä kiinnostus vapaaehtoisuuteen vaihtelee, mutta korkeimmillaan jopa kaksi kolmesta ei-vapaaehtoistoimijasta ilmaisee, että pyydetessä hekin lähtisivät mukaan. Vaikka vain pienikin osa heistä olisi valmis pistämään sanansa teoiksi, kyseessä on valtaisa rekrytointipotentiaali. (Yeung 2002.)

Onnistunut rekrytointi on toimintaa, jossa sekä organisoivan tahon että yksilön toiveet, tarpeet ja odotukset kohtaavat. Parhaiten yksilöitä varmaankin saadaan innostumaan, kun on tarjottavana monipuolisia ja hyvin erikeitollisia vapaaehtoistoiminnan projekteja. (Yeung, Nylund 2005, 31.)

Nuorison rekrytoimisesta vapaaehtoisuuteen kannustavat myös tutkimustulokset, joiden mukaan vain yksi sadasta suomalaisnuoresta kokee osallistumattomuutensa syyksi sen, että vapaaehtoistoiminta ei kiinnosta. Nuorten kohdalla on myös muita ikäryhmiä enemmän niitä, jotka eivät yksinkertaisesti tiedä, miten toimintaan pääsee mukaan. Usein nuorien vapaaehtoisten rekrytoinnin kannalta tämä on merkittävä: jo pelkkä informaation jakaminen voi olla portti vapaaehtoistoimintaan. (Nylund, Yeung, 2005, 173.)

Nuoret lähtevät vapaaehtoistoimintaan usein ystävien vaikutuksesta. Nuorilla on keskimääräistä tavallisempi syy olla osallistumatta vapaaehtoistyöhön se, ettei heitä ole pyydetty toimintaan mukaan. Nämä tutkimustulokset antavatkin viitteitä siitä, että on epätodennäköistä, että nuoret innostuisivat vapaaehtoistoiminnasta aktiivisen omaaloitteisesti, uusiin sosiaalisiin ryhmiin pyrkien. Vapaaehtoistoiminta merkitsee nuorille ennen kaikkea yhdessä tekemistä, talkootoimintaa, sosiaalisuutta ja me-henkeä. (Nylund, Yeung 2005, 174)

Vapaaehtoistoiminnan on oltava palkitsevaa, ja sillä on oltava arvoa toimijoilleen. Vapaaehtoistoiminnan tulosten on oltava näkyviä ja vaikuttavia, jotta ihmiset kokevat sen vaikuttamisen välineenä. (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen, Särkelä 2001, 98.)

Palkitsevuudella ei tarkoiteta rahallista palkkiota, mutta monenlaisia muita kannustimia voi toki olla. Kokemukseni mukaan monet vapaaehtoistoiminnassa mukana olleet ovat todenneet sen itsessään olevan henkisesti palkitsevaa.

Anne Birgitta Yeung kiteyttää kirjassaan Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus (2005, 83) kuinka vapaaehtoisuus, vapaamuotoisuus, joustavuus ja riippumattomuus – vapaaehtoistoiminnan ydinpiirteet ja vahvuudet – ovat samalla riski toiminnan jatkuvuudelle.

3.2 Pienryhmätoiminta

Pienryhmäksi kutsutaan yleensä 2-12 hengen ryhmää, jossa sen jäsenillä on edes kohtuullisesti mahdollisuus olla jokaisen kanssa vuorovaikutuksessa (Raina, Haapaniemi 2007, 54).

Pienryhmän olemukseen kuuluu yleensä jäsenten aktiivinen osallistuminen ja henkilökohtainen sitoutuminen. Ryhmä pyrkii yksimielisyyteen ja välttää ristiriitoja. Sillä on mahdollisuus tarjota jäsenilleen lämpöä ja tukea ja se on yleensä vähän aggressiivinen. Nämä pienryhmän ominaisuudet saattavat tosin rikkoutua monesta syystä, (esimerkiksi kilpailu vallasta, henkilökemiaongelmista, työnjakokysymykset jne.) useimmin jäsenten henkilökohtaisista, ei niinkään ryhmädynaamisista syistä. (Raina, Haapaniemi 2007, 56.)

Kuten Kenttälä kirjassa Koulun kerhokäsikirja (2009, 39) toteaa, on ryhmiin kuulumisen lapsille ja nuorille tärkeää.

Nuoruus on jo itsessään ryhmäilmiö, ja nuoret pyrkivät oma-aloitteisesti muodostamaan ryhmiä lähes kaikkialla. Suuri osa nuorten ajasta ja energiasta kuluu oman sosiaalisen paikan hakemiseen ja vahvistamiseen ryhmissä. Ryhmä on tärkein yksikkö työskentelyyn nuorten kanssa. Kun ryhmä saadaan toimimaan yhdessä, sen jäsenet auttavat ja innostavat myös toisiaan toimiaan ja oppimaan. (Heinonen, Kannussaari, Maunu, Selin 2015, 8.)

Nuorten syrjäytyminen on suomalaisen yhteiskunnan vakavimpia ongelmia. Siinäkin on kyse ryhmätaidoista- ja kokemuksista: syrjäytyneellä nuorella ei ole ryhmiä, joihin kuulua ja joiden kanssa jakaa elämäänsä. Siksi syrjäytyminen lannistaa ja passivoi. (Heinonen, Kannussaari, Maunu, Selin 2015, 10.)

Muihin kuulumisen kokemus tavalla tai toisella on perusasioita yhteisöön jäsentymisen oppimisessa. Syrjäytyminen on sitä, että ei kuulu mihinkään ryhmään, ei ole ke-

nellekään tärkeä tai hyödyllinen. Lapsi tarvitsee yhteisön, jossa hänen läsnäolonsa huomataan, jossa hänen saavutuksensa tunnustetaan, jossa hänen panostuksensa on tärkeä ja jossa hänen ystävyssuhteensa muodostuvat. Muihin kuulumisen tunne vahvistaa perusturvallisuutta. (Pulkkinen 2002, 112.)

Suuri ryhmä kantaa vain vähän huolta heikommistaan, huomauttavat Raina ja Haapaniemi (2007, 130). Pienryhmässä huomioidaan paremmin kaikki yksilöt ja kohdataan kunkin tarpeet. Pienryhmän kanssa työskentelevä ohjaaja myös herkemmin havaitsee mahdollisen yksilön syrjäytymisen jo sen alkuvaiheessa ja pystyy siihen tehokkaasti puuttumaan.

Järjestäytymätön suurryhmä on lauma, joka ei välttämättä kohtelee kaikkia jäseniään hyväntahtoisesti. Pienryhmät yhteisörakenteena antavat mahdollisuuden osallistua ja kuulua ryhmään tasavertaisena jäsenenä. Ne myös antavat turvaa ja suojaavat kiusaamiselta. (Raina, Haapaniemi 2007, 161.)

Pienryhmien etu suureen ryhmään nähden on ensisijaisesti jokaisen jäsenen mahdollisuus aitoon vuorovaikutukseen ryhmän jokaisen jäsenen kanssa. Erilaiset persoonat, hiljaiset ja puheliaat, on helppo ottaa huomioon ryhmän toiminnassa. (Raina, Haapaniemi 2007, 135.)

Pienen ryhmän on myös helppo kantaa huolta kiinteydestään, ongelmat sen suhteen näkyvät helposti ja ovat myös nopeasti paikannettavissa (Raina, Haapaniemi 2007, 136).

3.3 Isonen ja isostoiminta

Rippikoulun ryhmänjohtajista on käytetty lukuisia eri nimityksiä kautta aikojen. Virallisissa asiakirjoissa yleisin nimitys on ollut ryhmänjohtaja, joka ei kuitenkaan kata isosen tehtävistä ja roolista kuin pienen osan. Seurakunnissa ja nuorten kielenkäytössä laajasti käytetty nimitys 'isonen' virallistettiin vuonna 2004 kirkkohallituksen asiakirjassa Isostoiminnan linjauksia – sopivan kokoinen iso. (Paananen & Tuominen 2005, 85.)

Vuonna 2016 isostoiminnassa oli mukana 22 400 nuorta. Isostoiminta tavoittaa noin 25% rippikoulun käyneistä. Kaksi kolmasosaa isosista on tyttöjä. (Kirkkohallitus

2018.) Turun Mikaelinseurakunnassa uusia isoskoulutettavia aloitti syksyllä 2017 ennätysmäärä (49), lähes puolet rippikoulun käyneistä (Hanttu & Kosonen 2018).

Isostoiminnasta on kasvanut rippikoulun jälkeisen kirkon nuorisotyön kattavin muoto. Rippikoulun tavoin siitä on tullut suomalaista nuorisokulttuuria. Kymmenet tuhannet nuoret ovat halunneet olla antamassa uusille rippikoululaisille hyvää ja ikimuistoista kokemusta, josta monet heistä ovat jo itse päässeet osalliseksi. (Kirkkohallitus, Kirkon kasvatus ja perheasiat 2016, 8.)

Isosia oli jo 1930- ja 1940-lukujen rippileireillä. Irja Kilpeläisen kehittämän ison siskon ja veljen mallin taustalla oli 1930-luvulla Suomen Kristillisen Ylioppilasliiton koulutytöleireillä syntynyt isosiskoperinne. Näitä tyttöleirien isoja siskoja voidaan pitää nykyisten isosten varhaisina edeltäjinä. (Paananen & Tuominen 2005, 83.)

Järjestäytyneenä työmuotona isoskoulutus käynnistyi 1960-luvulla. Ensimmäinen isoskoulutusaineisto julkaistiin vuonna 1966 ja vuosina 1967-1976 koulutettiin jo yli 6000 rippikoulun ryhmänjohtajaa. Isosia ei kuitenkaan vielä 1960-luvun lopulla ollut läheskään kaikissa seurakunnissa, eikä isosilta edellytetty läheskään aina isoskoulutusta. (Mt.)

Onnistunut isostoiminta tarjoaa nuorelle kanavan tutustua uusiin ihmisiin ja muodostaa läheisiä, kestäviä ystävyyssuhteita. Nämä ihmissuhteet ovat merkittäviä myös oppimisen kannalta, sillä nuoret oppivat toisiltaan ja erityisesti kokeneemmilta isosilta keskeisiä isostoiminnassa tarvittavia tietoja ja taitoja. Tällainen sosiaalinen oppiminen on toisinaan paljon tehokkaampaa kuin oppiminen työntekijän johdolla isoskoulutuksessa. (Kirkkohallitus, Kirkon kasvatus ja perheasiat 2016, 25.)

Isostoiminta on nuorelle tila, jossa oma identiteetti, arvot, moraali, käsitykset kirkosta, uskonnosta ja uskosta sekä kristittynä elämisestä kehittyvät jatkuvasti vuorovaikutuksessa toisten kanssa (mt.).

Isostoiminnassa kirkon ja nuorten tarpeet kohtaavat. Nuoret elävät rippikouluissa elämänsä ikimuistoisimpia päiviä, ja vastaavasti kirkko tarvitsee heidän isoskokemuksiaan pitääkseen rippikoulun vetovoimaisena, sillä isostoiminnassa on rippikoulun salaisuus. (Köykkä 2014, 40.)

Isostoiminnassa työntekijä on taustalla ja antaa tilaa isosten ideoille, tekemiselle ja yhdessäololle. Tämä ei tarkoita, että työntekijä jättäisi isokset yksin, vaan on jatkuvasti

saatavilla heidän taustatukenaan. On kiinnostava huomio, että monilla yhteiskuntamme tärkeistä päättäjistä on isostausta.

Monen entisen isosen sanoittama hyvä ja kantava kokemus seurakunnasta on, että sen toiminnassa on saanut kantaa vastuuta ja oppia siitä. Onnistuneessa isostoiminnassa isokset ovat toiminnan subjekteja. Silloin jokainen on osallinen – sekä antava että vastaanottava osapuoli. (Kirkkohallitus, Kirkon kasvatus ja perheasiat 2016, 30.)

Keskeinen syy isostoiminnan aloittamiseen on omien isosten kannustus ja kutsu. Peräti yhdeksän kymmenestä isosesta kertoo tämän olleen mukaan lähtemisen keskeinen syy. Toisten kannustuksen ja esimerkin lisäksi halu päästä leirille ja saada uusia ystäviä vaikuttavat suuresti isostoimintaan lähtemiseen. (Kirkkohallitus, Kirkon kasvatus ja perheasiat 2016, 33.)

Isoskoulutusten laajuus vaihtelee paljon. Seurakuntien antamien tietojen mukaan koulutus on lyhimmillään vain kahden tunnin mittainen ja pisimmillään 150 tuntia. Keskimäärin isoskoulutuksissa on opetusta noin 50 tuntia.

Kolmasosassa seurakunnista nuorilta edellytetään ennen rippikouluun isoseksi pääsemistä yli vuoden mittaista koulutusta. Suurimmassa osassa seurakunnista isoskoulutuksen kesto on kuitenkin puolesta vuodesta vuoteen. Pienimmissä seurakunnissa koulutus saattaa kestää vain yhden tai kaksi viikonloppua, joskin näin lyhyt koulutus on yhä harvinaisempaa. (Kirkkohallitus, Kirkon kasvatus ja perheasiat 2016, 45.)

Työntekijöiden mukaan isosten keskeisiä tehtäviä rippikoulussa ja muilla leireillä ovat iltaohjelmien suunnittelu ja toteutus, vapaa-ajan toiminnan ohjaaminen, rippikoulun yleisaskareet, ryhmätyöskentely, tiimityö, esiintyminen ja sääntöjen valvonta. (Kirkkohallitus, Kirkon kasvatus ja perheasiat 2016, 47).

Suurimmassa osassa seurakunnista isosille maksetaan edelleen palkkio isosena toimimisesta. Eri seurakuntien ja hiippakuntien käytännöt eroavat kuitenkin merkittävästi. Vuonna 2011 isosille maksettiin keskimäärin 12,80 euron palkkio päivässä. Summa on ollut viime vuodet pienenevä. Osa seurakunnista maksaa isosille rippikoulukohtaisen palkkion. Vuonna 2011 keskimääräinen palkkio oli 84 euroa. (Kirkkohallitus, Kirkon kasvatus ja perheasiat 2016, 58.)

Isostoiminnan teologia nojaa alkukirkolliseen kummiuskäytäntöön. Kun alkukirkossa useimmat kasteelle tulleet olivat aikuisia, jokaiselle kastettavalle osoitettiin seurakun-

nasta eräänlainen tukihenkilö. Hänen tehtävänä oli johdatella kastekoululaista seurakuntaan ja uskon salaisuuksiin. Ketään ei heitetty kristityn tielle yksinään, vaan rinnalle sai oman ihmisen, johon saattoi tukeutua. Isosten tehtävä on teologisesti hyvin lähellä alkukirkon kummiutta. (Kirkkohallitus, Kirkon kasvatus ja perheasiat 2016, 10.)

KEISKO-malli vie isoskoulutusta eteenpäin

Keisko- mallissa isos- ja kerhonohjaajakoulutus on yhdistetty. Koulutus suuntaa yhtä lailla varhaisnuoriin kuin rippikouluikäisiin. Tavoitteena on antaa isosille valmiuksia rippikoulua laajemmin muuhunkin seurakunnalliseen vastuunkantamiseen, esimerkiksi lasten leireille. (Kirkkohallitus & Kirkon kasvatus ja perheasiat 2016.)

KEISKOssa opetellaan sekä elämää ja elämästä että käytännön leiri- ja ohjaustaitoja. Näitä ovat esim. iltaohjelmien ja hartauksien suunnittelu ja toteutus, leikinjohtamisen perustaidot, ryhmädynamiikka ja ohjaamistaidot, tutustutaan alakouluikäisten ja nuoren kehityspsykologiaan, pyritään vahvistamaan vuorovaikutus- ja sosiaalisia taitoja ja ennen kaikkea tuetaan nuoren kokonaisvaltaista kasvua niin henkisestä kuin uskonnollisesta näkökulmasta. (Ylivieskan seurakunta 2018.)

3.4 Johdatusta Kirkon varhaiskasvatukseen

Suomen evankelisluterilaisen kirkon varhaiskasvatuksen juuret ovat pyhäkoulutyössä, jota on tehty Suomessa 1780-luvulta lähtien. Päiväkerhotyö syntyi vuonna 1945 osin sosiaalisista tarpeista, mutta erityisesti tavoitteena on ollut tukea koteja lasten kristillisessä kasvatuksessa. Ensimmäiset äiti-lapsikerhot syntyivät 1960-luvulla.

Vuosien aikana kirkon varhaiskasvatus on organisoitunut ja laajentunut seurakunnissa. 1980-luvulla alettiin puhua laaja-alaisesta lapsityöstä sekä lapsi- ja perhetyöstä, jonka piiriin kuului mm. pyhäkoulun ja päiväkerhon lisäksi perhetyö ja iltapäiväkerhot. Lisäksi 1980-luvulla uudeksi alueeksi tuli yhteiskunnan varhaiskasvatuksen uskonto-kasvatuksen tukeminen.

Vuosituhanneen vaihteessa vahvistui käsite kirkon varhaiskasvatus, jonka mukaan kasvatus on kokonaisuus, johon kuuluu lapsen kasvatus, hoito ja opetus ja johon läheisesti liittyy kasvatuskumppanuus perheen kanssa. (Kirkkohallitus 2008, 13.)

Seurakuntien kasvatustyö on tunnettua ja laadukasta. Sen erityisinä lippulaivoina ovat viime vuosikymmeninä olleet alle kouluikäisten päiväkerhot ja viisitoistavuotiaana käytävä rippikoulu. Näihin ikäryhmiin on myös satsattu huomattavasti, yhteensä noin ¾ kirkon kasvatuksen kaikista resursseista.

Suurin osa resursseista muodostuu aikuisen työntekijän läsnäolosta. 7-14-vuotiaiden kerhoja ohjaavat yleensä nuoret, itsekin vielä kasvuiässä olevat vapaaehtoiset. Varhaiskasvatuksen ja rippikoulun hoitavat seurakuntien palkatut työntekijät. (Hakkarainen & Vappula 2015, 9.)

Kuten niin moni muukin kristillinen arvo, myös varhaiskasvatus perustuu Raamattuun ja Jeesuksen opetuksiin

Jeesuksen luo tuotiin lapsia, jotta hän koskisi heihin. Opetuslapset moittivat tuojia, mutta sen huomattessaan Jeesus närkästyi ja sanoi heille: "Sallikaa lasten tulla minun luokseni, älkää estäkö heitä. Heidän kaltaistensa on Jumalan valtakunta. Totisesti: joka ei ota Jumalan valtakuntaa vastaan niin kuin lapsi, hän ei sinne pääse." Hän otti lapset syliinsä, pani kätensä heidän päälleen ja siunasi heitä. (Raamattu, Mark. 10:13-16)

Yllä mainittu Raamatun kohta on Jeesuksen lapsia kohtaan tuntemasta rakkaudesta tunnetuin. Sen on myös tulkittu vaativan kaikkien kristittyjen ottaa lapset huomioon sekä pitää kaikista maailman lapsista huolta. Lisäksi lähetyskäsky velvoittaa jokaista kristittyä kertomaan ja opettamaan muille Jeesuksen sanaa. Lähetyskäsky sisältää myös kastekäskyn, jonka katsotaan myös koskevan lasten (-ja nuorten) kasvatusta.

Jeesus tuli heidän luokseen ja puhui heille näin:
 "Minulle on annettu kaikki valta taivaassa ja maan päällä. Menkää siis ja tehkää kaikki kansat minun opetuslapsiksi: kastakaa heitä Isän ja Pojan ja Pyhän Hengen nimeen ja opettakaa heitä noudattamaan kaikkea, mitä minä olen käskennyt teidän noudattaa. Ja katso, minä olen teidän kanssanne kaikki päivät maailman loppuun asti." (Raamattu, Matt. 28:18-20)

Kirkon aarre, evankeliumi, kuuluu myös tytöille ja pojille. Yksi "klassinen" varhaisnuorisotyön teologian lähtökohta on katkelma Jeesuksen vuorisaarnasta: *"Pyytäkää, niin teille annetaan. Etsikää, niin te löydätte. Kolkuttakaa, niin teille avataan. Sillä jokainen pyytävä saa ja jokainen etsijä löytää, ja jokaiselle, joka kolkuttaa, avataan. Ei kai kukaan teistä anna pojalleen kiveä, kun hän pyytää leipää? Tai käärmettä, kun hän pyytää kalaa? Jos kerran te pahat ihmiset osaatte antaa lapsillenne kaikenlaista*

hyvää, niin paljon ennemmin teidän taivaallinen Isänne antaa hyvää niille, jotka sitä häneltä pyytävät.” (Matt. 7:7-11)

Vaikka vuorisaarnan katkelman varsinainen tähtäyspiste on muualla kuin varhaisnuorisotyössä, nousee siitä esille yksityiskohta, jota vi soveltaa kasvatustyöhön. Nimittäin jakeissa 9-10 sanotaan: Ei kai kukaan teistä anna pojalleen kiveä, kun hän pyytää leipää? Tai käärmettä, kun hän pyytää kalaa? Jeesus tähdentää, että pojille – yhtä hyvin tytöille – on annettava parasta. Vain paras on kyllin hyvää varhaisnuorelle. (Hakkarainen & Vappula 2015, 19.)

4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT JA NIIDEN ANALYYSIT

Tämän pääluvun antina on käyttämäni tutkimus- sekä analysointimenetelmät. Tulen avaamaan yksityiskohtaisemmin jokaisen käyttämäni tutkimusmenetelmän sekä miten olen niiden tuloksia analysoinut. Varsinainen analyysi saa kuitenkin odottaa seuraavaan päälukuun.

Onko kyse tiedon puutteesta, kuten tiedottamisen vähäisyydestä, kerhotoiminnan sitovaisuudesta vai yksinkertaisesti siitä, ettei muuten aktiivisia nuoria kiinnosta kouluikäisten lasten kanssa toimiminen? Näihin kysymyksiin tahdoin tutkimuksellani vastata.

Aikaisemman kokemuksen perusteella olen todennut kyselyillä kerättävän hyvin tietoa, erityisesti tarkoituksen ollessa saada tietoa mielipiteistä, asenteista ja mielenkiinnosta. Haastatteluilla sain syvennettyä näitä tietoja kohdennetusti.

Erityisesti olin kiinnostunut tietämään vastasiko nuorten ja työntekijän odotukset, tiedot ja oletukset toisiaan. Parhaiten tämän sain selville haastattelemalla kumpaakin. Alkuperäisen tutkimussuunnitelman mukaisesti tarkoitukseni oli haastatella myös isokoulutusta käyvää nuorta, mutta totesin ettei se olisi tuonut lisäarvoa jo teetetylle kyselylle ja siten tutkimukselle aineistona.

Tapaustutkimukselle on luonteenomaista, että yksitällisestä tapauksesta (tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia) tuotetaan yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa. Aineistonkeruussa käytetään useita menetelmiä, ja tyypillisesti tavoitellaan nimenomaan ilmiöiden kuvailemista, mutta koska tapaustutkimuksessa käytetään

erilaisia tiedonkeruu- ja analyysitapoja, ei sitä voida pitää pelkästään aineistonkeruun menetelmänä. (Saarela-Kinnunen, Eskola 2015, 181.)

4.1 Kysely

Yhtenä aineistonkeräämismenetelmänä teetin kahdenlaisia kyselyitä (liitteet 1 ja 2). Paperisia sekä Webropol-kyselyitä.

Kyselylomake on yksi perinteisimmistä tavoista kerätä tutkimusaineistoa, ja sen perinteisin versio on paperilla toteutettu kysely. Nykyisin sen rinnalle ovat tulleet sähköiset kyselyt. (Valli 2015, 84.)

Aineistoa voidaan kerätä tekemällä kysely isolle ryhmälle yhtä aikaa. Tätä on hyödynnetty ihmistieteissä, kun kohderyhmä on kokoontuneena johonkin, kuten koulussa luokkiin. (Valli 2015, 89.)

Ensimmäisen kyselyn teetin isoskoulutuksen yhteydessä, suorittaessani viimeistä kehittävää harjoitteluani Turun Mikaelinseurakunnalla. Kyselyn avulla tahdoin kartoittaa jo isoskoulutuksen valinneiden nuorten motiiveja lähteä vapaaehtoistyöhön, valmistaa tietopohjaa kerhonpohjauksesta sekä mahdollista kiinnostusta lähteä kerhon ohjaajaksi. Sattumalta paikalla oli myös isoskoulutuksen jälkeen pidettävään Nuorten Iltaan odottavia useamman vuoden isosia ja sain siten myös heidän näkökulmaa.

Yksi selkeä etu tällaisessa aineistonkeruumuodossa on, että paikalla oleva tutkija voi kontrolloida vastaajien käyttäytymistä ja tarkentaa kysymyksiä, mikäli hän huomaa, etteivät vastaajat ymmärrä kysymystä oikein tai jättävät kokonaan vastaamatta. Vastaavasti koehenkilöt voivat myös kysyä, jos eivät ymmärrä kysymyksen muotoilua ja vastausvaihtoehtoja. (Valli 2015, 89-90.)

Kyselyyn vastaaminen toteutui hyvin, vaikka nuoret olivatkin jonkin verran levottomia koulutuksen lopulla. Oli hyvä, että olin paikalla, sillä muutamaa kysymystä tahdottiin tarkentaa.

Kysymysten tekemisessä ja muotoilemisessa täytyy olla huolellinen, sillä kysymykset luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle. Kysymysten muoto aiheuttaakin eniten virheitä tutkimustuloksiin, sillä jos vastaaja ei ajattele samalla tavalla kuin tutkija on kysymyksen tarkoittanut, tulokset vääristyvät. Nämä taustakysymykset ovat yleensä

selittäviä muuttujia, eli tutkittavaa ominaisuutta tarkastellaan niiden suhteen. (Valli 2015, 85.)

Usein kyselylomakkeen alussa on niin sanottuja taustakysymyksiä, joilla esimerkiksi tiedustellaan vastaajan sukupuolta, ikää ja koulutusta. Ne toimivat samalla lämmittelykysymyksinä varsinaiseen aiheeseen, jolloin vastaajat pääsevät vähitellen mukaan. (Valli 2015, 86.)

Paperinen kysely oli tarkoituksellisesti lyhyt ja ytimekäs, jotta siihen jaksoi kaikki vastata. Varsinaisia taustakysymyksiä en kysynyt, sillä en kokenut niitä oleelliseksi tiedoksi opinnäytetyöni kannalta.

Yksi vaihtoehto kysymysten asetteluun on luoda valmiit vastausvaihtoehdot kuviteltujen vastausten pohjalta. Tällöin tutkijan tulee ennakolta tietää, millaisia vastauksia koehenkilöt kysymyksiin tuottavat – tutkijalla täytyy olla mielikuva vastausvaihtoehdoista. (Valli 2015, 105.)

Isoskoulutuksessa harjoittelujen puitteissa sekä itse sen aikoinani käyneenä, osasin olettaa mitä syitä nuorilla on yleensä lähteä isoseks. Lisäsin kuitenkin lähes kaikkiin kohtiin vaihtoehdon ”muu, mikä” siltä varalta, jos jollain olisikin täysin näkemys kuin mitä minun kokemukseni mukaan.

Tärkeää on, että vastaajalle löytyy aina oikea tai sopiva vastausvaihtoehto. Tämän vuoksi vastausvaihtoehtoihin tulee usein lisätä ”muu, mikä?”-vaihtoehto. (Valli 2015, 106.)

Oli tietoinen valinta jättää muutama kysymys ilman tuota ”muu”-vaihtoehtoa. Esimerkiksi viimeiseksi tahdoin tietää olisiko nuori osallistunut isoskoulutukseen, mikäli isoskoulutus ja kerhonohjaajakoulutus olisi yhdistetty (KEISKO-malli). Siihen tahdoin ehdottoman kyllä tai ei vastauksen.

Nykyisin kyselyitä tehdään myös tietokoneen välityksellä verkossa. Yksi etu näissä on taloudellisuus. Lisäksi sähköinen vastaus on käännettävissä suoraan tiedostoksi tutkijan käyttöön, joten aineiston syöttö jää pois. Tämä poistaa lyöntivirheet, joita voi tulla aineistoa syöttäessä. (Valli 2015, 93.)

Webropol-kyselyitä tein kaksi erilaista; oma Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksesta vastaaville työntekijöille, jonka linkin saatteella lähetin sähköpostitse sekä toisena heidän kauttaan kunkin seurakunnan aktiivinuorille. Aktiivinuor-

rilla tarkoitan työssäni seurakunnan nuorisotoiminnassa mukana olevia nuoria, esim. isoskoulutuksessa mukana olevia tai sen jo suorittaneita nuoria.

Ajankohdasta (alkava kesä lomineen sekä leireineen) johtuen työntekijöille suunnattu Webropol-kysely ei tuottanut juurikaan aineistoa. Myöskään siten työntekijöiden kautta nuorille suunnattu Webropol-kysely ei osittain tavoittanut nuoria, sen jäädessä todennäköisesti vain pyörimään työntekijöiden työsähköpostiin. Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän varhaisnuorisotyön työntekijöiden tiedot poimin Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän varhaisnuorisotyön omilta tuuks.fi-sivuilta (Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä 2018d). Myöhemmin ilmeni, että seurakuntien sisäiset henkilöstön muutokset olivat myös osittainen syy vähäiselle vastausprosentille.

Loppujen lopuksi työntekijöille suunnattuun kyselyyn vastasi vain yksi työntekijä, vaikka lähetin vielä kaksi kertaa muistutuksen kyselystä. Otosta ei siis voida pitää vahvana, korkeintaan voin huomioida yhden vastaajan tuloksen analysoinnissa.

Erilaisilla ohjelmilla tehdessä verkkokysely muodostuu erinäköiseksi ja logiikaltaan erilaiseksi. Esimerkiksi suomalaisista ohjelmistoista Webropol ja ZEF eroavat tässä suhteessa toisistaan. Webropolissa kysymykset ovat yhdellä avoimella ”lomakkeella”, kun taas ZEF:ssä edellinen kysymys sulkeutuu uuden avautuessa. Webropolissa vastaaja voi vertailla helpommin omia vastauksiaan, jolloin toinen kysymys voi vaikuttaa seuraavaan vastaukseen. Tämä parantaa annettujen vastausten johdonmukaisuutta saman aihealueen ympärillä ja auttaa vastaajaa hahmottamaan kokonaisuutta. (Valli 2015, 115.)

Kyselylomaketutkimuksessa voidaan erottaa kaksi erilaista tutkimusasetelmaa: poikittaistutkimus eli poikkileikkausaineistolla tehty tutkimus sekä pitkittäis- eli seurantatutkimus. Nimensä mukaisesti poikittaistutkimuksessa aineisto on kerätty yhdessä ajankohdassa useilta vastaajilta, kun taas seurantatutkimuksessa aineistoa on kerätty vähintään kahdessa eri ajankohdassa samoilta vastaajilta. (Vastamäki 2015, 121.)

Ajallisesti olisi ollut mahdotonta toteuttaa seurantatutkimusta, joten päädyin tekemään poikittaistutkimuksen kyselylomaketutkimuksena. Varsinkin jo tukittujen tulosten vaikutuksen tutkimiseen ja tilastointiin seurantatutkimus olisi hyvä vaihtoehto.

4.2 Haastattelu

Laadullinen haastattelu, joka perustuu konstruktionistiseen otteeseen, lähestyy haastattelutilannetta yksilöllisenä kohtaamisena. Konstruktionismi tarkastelee sosiaalisen todellisuuden ja siinä ilmenevien merkitysten rakentumista. Näin ollen laadullisessa haastattelussa ei yleensä tavoitella määrällisiä yleistyksiä, vaan kiinnostuksen kohteena ovat yksittäisten haastateltavien kertomukset, näkemykset ja kokemukset sellaisinaan. Tutkijan tavoitteena on tulkita niitä, ei esittää faktoja tai lainalaisuuksia [Warren 2002, 8]. (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta, Heiskanen 2017, 89.)

Haastattelin kahta Sukkilan seurakuntatalolla toimivaa kerhonohjaajaa (liite 3) sekä Turun Mikaelinseurakunnan varhaiskasvatuksen ja siten myös kerhonohjauksesta vastaavaa työntekijää (liite 4). Kerhonohjaajien haastattelusta sain kokemuksesta kumpuavaa tietoa ja työntekijän haastattelusta ammattilaisen näkemyksen.

Usein on hyödyllistä puhua eri tavoin asemoituvien ihmisten kanssa. Näin pystyy risivalottamaan ilmiötä monesta suunnasta. (Huttunen, Homanen 2017, 142.)

Kerhonohjaajien haastattelun avulla sain tärkeää tietoa siitä, miten heidät on rekrytoitu kerhonohjaajiksi, miten he kokevat kerhonohjauksen, heidän näkemyksensä kerhonohjauksen tiedottamisen tilasta ja oman ikäistensä nuorten kiinnostuksesta sekä mielikuvista kerhonohjausta kohtaan.

Kokemus on tärkeä tutkimuskohde, vaikka sitä ei pidettäisikään autenttisenä tai tyystin ainutkertaisena (Hyvärinen 2017, 12).

Haastattelupaikan valintaan kannattaa kiinnittää huomiota, sillä paikan valinnalla voi olla ratkaiseva merkitys haastattelun tuloksiin. Paras paikka haastattelulle on haastateltavalle entuudestaan tuttu paikka. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2018.)

Valitsin kerhonohjaajien haastattelupaikaksi Turun keskustassa sijaitsevan kahvilan, sillä ajattelin sinne tulon olevan helppoa. Tahdoin myös kahvilan yleisilmapiiirin luovan rennon ja luontevan tunnelman myös haastateltaville.

Haastattelijan ja haastateltavan tapaamisen alkuhetket ovat tärkeitä, koska silloin luodaan kohtaamisen perusta, tunnelma ja luottamus. Tutkijan eettisiin toimintatapo-

hin kuuluu, että toinen ihminen kohdataan ihmisenä eikä vain tietolähteenä. (Hyvärinen 2017, 39.)

Haastatteluja on luokiteltu strukturoituihin, puolistrukturoituihin ja strukturoimattomiin haastatteluihin. Käytännössä tuskin mikään haastattelu voi kuitenkaan olla täysin strukturoimaton, sillä tutkijan pitäisi vähintäänkin tietää, mistä aiheista hän on kiinnostunut. Useimmat laadullisen tutkimuksen haastattelut ovat siten enemmän tai vähemmän puolistrukturoituja. (Hyvärinen 2017, 21.)

Puolistrukturoitu haastattelu etenee niin, että kaikille haastateltaville esitetään samat tai likipitään samat kysymykset samassa järjestyksessä. Täysin yhtenäistä määritystä osittain strukturoitujen haastattelujen toteutuksesta ei ole olemassa. (Puusniekka, Saaranen-Kauppinen 2006.)

Strukturoitu haastattelu (lomakehaastattelu) on formaalisin haastattelumuoto. Haastattelussa käytetään lomaketta, jossa on valmiita kysymyksiä valmiine vastausvaihtoehtoineen. Kysymykset esitetään samassa järjestyksessä kaikille haastateltaville ja haastateltavan tulee valita itselleen parhaiten sopiva vastausvaihtoehto. (Mt.)

Aikataulullisista syistä työntekijän haastattelu toteutettiin sähköpostitse. Kerhonohjaajien haastattelun ollessa täysin puolistrukturoitu, toteutustapa muokkasi työntekijän haastattelua lähemmäs strukturoitua.

Kerhonohjaajia ollessa kaksi, haastattelin kummankin erikseen. Kerhonohjaajien haastattelut nauhoitettiin videokameralla. Ennen varsinaisen haastattelun alkua pyysin luvan kuvaukseen ja kysyin, tahtoiko haastateltava näkyä opinnäytetyössäni anonyymisti.

Sisäpiiriläisyys syntyy jostain sellaisesta asiasta, joka erottaa haastateltavat laajasta ihmisjoukosta mutta joka on yhteinen haastattelijalle ja haastateltavalle (Juvonen 2017, 389).

Toimin myös itse harjoitteluni aikana saman kerhon kerhonohjaajana kuin haastateltavat kerhonohjaajat. Tämä helpotti kerhosta puhumista, sillä haastateltavat tiesi myös minun tietävän minkälaista kerhoa he vetävät. Heidän saaminen haastatteluun tapahtui myös helposti Turun Mikaelin seurakunnan työntekijän avulla.

Kun tutkija lähtee tekemään haastattelututkimusta sisäpiiriläisenä, hänen voi olla ulkopuolista tutkijaa helpompaa löytää haastateltavia ja saavuttaa heidän luottamuksensa (Juvonen 2017, 399).

Sekä haastattelijan että haastateltavan sitoutuminen aiheeseen on sekin lähtökohtaisesti läsnä sisäpiirihaastattelussa. Aito ja ajettu kiinnostus yhteiseen asiaan auttaa haastattelijaa kuuntelemaan aktiivisesti, mikä puolestaan tukee omaa tarinaansa kertovaa haastateltavaa. (Juvonen 2017, 401.)

Sisäpiiriläisyys helpotti haastattelun toteuttamista, mutta kysymysasettelussa se tuotti haasteita. Itselleen ja mahdollisesti myös haastateltaville itsestään selvä ei välttämättä olisi kaikkien tiedossa. Oma tausta entisenä seurakuntanuorena loi omanlaisensa ymmärryksen haastattelukysymyksien mietintään.

Hyvä haastattelija kuuntelee ja osoittaa kuuntelevansa. Toisin sanoen hän reagoi haastateltavaan ja tämän vastauksiin. Jos haastattelija vain tuijottaa valmista kysymyslistaansa ja odottaa jo seuraavaa kysymystään, koko keskustelu tyrehtyy nopeasti. Haastateltavalle pitäisi aina antaa vähintään minimipalautetta esimerkiksi nyökyttelemällä tai sanomalla joo. (Hyvärinen 2017, 30.)

Haastattelun aikana pyrin olla kommentoimatta ja siten johdattelematta haastateltavia liikaa. Koetin kuitenkin aktiivisesti kannustaa heitä jatkamaan nyökyttelemällä ja sanomalla joo sekä toistamalla välillä heidän sanomaansa ikään kuin kysyen varmistusta.

Haastattelun lopuksi on hyvä vielä varmistaa, että osallistuja on antanut aineiston tutkijan käyttöön – tietoisena sen sisällöstä. Osallistujien ei sen sijaan tarvitse jälkikäteen vahvistaa litteroitua haastatteluaineistoa eikä tutkijan tekemiä tulkintoja. Tutkijan tulkinnat eivät voi rajautua vain siihen, mitä haastateltavat hyväksyvät. (Hyvärinen 2017, 32.)

Haastatteluaineiston analyysi aloitetaan haastattelun litteroinnista eli tekstiksi muuttamisesta. Tekstiksi puretut ääni- tai kuvatallenteet muodostavat haastattelututkimuksen tutkimusaineiston. Ei siis ole yhdentekevää, miten haastattelut litteroidaan. Litteroinnin tarkkuustason määräävät tutkimuskysymys ja analyysitapa. (Ruusuvuori, Nikander 2017, 427.)

Videokuvasta oli huomattavasti helpompaa lähteä litteroimaan haastatteluja kuin esimerkiksi pelkistä muistiinpanoista. Litteroin kerhonohjaajien haastattelut sanatarkasti sisältäen tilkesanat. En kuitenkaan litteroinut erikseen äänen voimakkuuksia, puheen

taukoja tai muita sellaisia. Tutkimuksen kannalta sisältö oli muuta havainnointia tärkeämpää.

Sisällönanalyysissa analysoidaan, kuten metodin nimestä voi päätellä, haastattelussa puhuttuja sisältöjä. Tällöin usein litteroidaan sanatarkasti kaikki puhuttu, myös niin sanotut tilkesanat, kuten niinku ja tuota. (Ruusuvuori, Nikander 2017, 430.)

Tutkimusongelmasta riippuen tällainen tarkkuus voi olla aivan riittävä, vaikka mukaan otetaankin varsin vähän informaatiota tilanteesta, jossa analysoitava sisältö on tuotettu (Ruusuvuori, Nikander 2017, 430).

Aineiston analysoinnissa käytin haastattelujen sisältöä lisävahvistuksena kyselyistä saatujen tulosten sekä hankitun tietopohjan kanssa.

4.3 Benchmarking

Menetelmälle ei ole vakiintunutta suomenkielistä nimeä, mutta se suomennetaan usein vertailuanalyysiksi tai vertaiskehittämiseksi. Benchmarking on arviointia, jossa organisaatiot vertaavat toimintaansa ja/tai prosessejaan toisen organisaation kanssa. (Jyväskylän yliopisto & Itä-Suomen yliopisto ym. 2018.)

Benchmarking-menetelmänä käytin pääasiassa KEISKO-koulutusta eli yhdistettyä isos- ja kerhonohjaajakoulutusta, joka on käytössä muun muassa Ylivieskan seurakunnalla. KEISKO-koulutus on myös erikseen mainittuna Isoja ihmeitä 2016-linjauksessa.

Informatiiviset internetsivut esimerkkinä muille

Erittäin hyvän käytänteen vertailukohteena käytiin Espoon tuomiokirkkoseurakunnan luomia erittäin toimivia internetsivuja ja niiden kerhonohjaajille tarkoitettua osiota. Lisäksi työssäni käyttämistä lähteistä nousi uusia kehitysideoita benchmarking-menetelmää hyödyntäen.

Benchmarking on menetelmä, jossa opitaan hyviltä esikuvilta niiden parhaista käytännöistä ja jonka tavoitteena on saavuttaa parannuksia omassa toiminnassa. Benchmarking auttaa tunnistamaan oman toiminnan heikkouksia ja laatimaan niiden

kehittämiseen tähtääviä tavoitteita sekä laatimaan kehitysideoita. (Itä-Suomen yliopisto 2018.)

Kerhonohjaajien sivut Espoon tuomiokirkkoseurakunnalla ovat ammattimaisesti tehty ja erittäin informatiiviset. Ne ovat tehty kerhonohjaajia ajatellen ja palvelet tarkoitusta täydellisesti. Nyky-yhteiskunnan ja varsinkin nuorten hakiessa paljon tietoa nimenomaan internetistä, on kerhonohjaajien omille sivuille kysyntää.

Espoon tuomiokirkkoseurakunnalla on myös erillinen ABC-kurssi, joka on 7-8 luokkalaisten oma kerhonohjaajakurssi. Mikäli todetaan ettei isoskoulutusikäiset ole otollisin kohderyhmä kerhonohjaajiksi, voisi harkita kohderyhmän muuttamista nuoremmille. Se tutustuttaisi nuorempia seurakunnan toimintaan jo ennen rippikoulua ja mahdollisesti myös sitoisi nykyistä toimintaa paremmin seurakuntayhteyteen.

Isoskoulutuksen hyvät käytänteet kerhonohjaukseen rekrytoinnissa

Benchmarkingia voidaan tehdä myös organisaation sisällä, jolloin organisaation osat tai sen eri yksiköt vertaavat toimintaansa ja prosessejaan keskenään ja oppivat toisensa hyvistä käytännöistä tavoitteena jakaa hyväksi havaittuja käytäntöjä laajemminkin organisaation sisällä. (Itä-Suomen yliopisto 2018.)

Organisaation sisäisenä benchmarking-menetelmänä käytin isoskoulutusta. Isoskoulutus houkuttelee vuosittain suuren määrän nuoria vapaaehtoiseksi leireille ja ikäryhmänä on sama kuin kerhonohjaamiseen ajateltu. Isoskoulutus on siis mitä parhain esimerkki hyvien käytänteiden toimivuudesta. Samat käytänteet pitäisi vielä saada käytäntöön kerhonohjaukseen.

Konkarit koulimaan uusia ja tuomaan ideoita

Vertailua voidaan tehdä muillakin tavoilla, kuten etsimällä tietoa parhaista käytännöistä erilaisista julkaisuista kuten artikkeleista, kirjoista tai Internet-sivuilta. Benchmarking-toimintaa voidaan tehdä myös yhteistyönä toimintaa kehittävien organisaatioiden välillä, verkostoissa, jolloin ne säännöllisesti vertaavat toimintaansa ja vaihtavat ajatuksia kehittämiskohteista ja -tavoista. (Itä-Suomen yliopisto 2018.)

Vaikka viikoittainen kerhonpitäminen jäisi taakse, voi kerhonpohjaaja rikastuttaa seurakuntaa luomalla esimerkiksi valtakunnallisia ja kansainvälisiä yhteyksiä sekä tuke-

malla nuorempia kerhonohjaajia heidän työssään. Kokeneemmat kerhonohjaajat voivat toimia tutorina nuoremmille ohjaajille. Tutorin tehtävä on olla vertaistuki ja helposti lähestyttävä auttaja, jota voi tarvittaessa pyytää apuun esimerkiksi suunnittelussa tai haastavan ryhmän ohjauksessa. (Juntunen 2015, 154.)

Kerhon ongelmista voi olla helpompaa kertoa tutorille kuin työntekijälle. Tutor on kuitenkin velvoitettu kertomaan työntekijälle, jos kerhossa on isoja ongelmia. Kokeneen ohjaajan mukana olemisessa merkittävintä on vasta-alkajien innostaminen, kannustaminen ja rohkaiseminen antoisaan tehtäväänsä. (Mt.)

”Isoja isosia” on monissa seurakunnissa käytetty jo pitkään. Lisäksi on isoskoulutusta jatkettu esimerkiksi ISKO2 ja jopa ISKO3-nimikkeillä. Myös kerhonohjauksessa voisi hyödyntää samankaltaista toimintaa. Syventävää kerhonohjaajan koulutusta sekä ”Isoja” kerhonohjaajia. Tämä toisi toiminnalle aivan uutta jatkuvuutta ja loisi omaa kerhonohjaajakulttuuria.

Jatkuvuutta lisäisi myös Jantusen ehdottama tutorointi. Silloin nuoret kerhonohjaajat eivät putoaisi kokonaan pois toiminnasta, vaikka eivät enää syystä tai toisesta pystyisi sitoutumaan viikoittaiseen kerhonohjaamiseen. Saadun kokemuksen jakaminen ja asiantuntijana toimiminen myös lisäisi nuorten omaa onnistumista ja he saisivat tuntea itsensä tarpeelliseksi sekä tärkeäksi.

Tällaiset eri kerhonohjaajasukupolvien yhteiset tapaamiset vahvistavat yhteisöllisyyttä, tarjoavat vastuun kantamisen paikkoja, ja luovat jatkumoa nuorten toiminnasta nuorten aikuisten seurakuntalaisuuteen (Juntunen 2015, 154).

Koulutuksissa voi hyödyntää myös vapaaehtoisten osaamista. Kokeneet vapaaehtoiset voivat jakaa kokemuksiaan muille. Organisaatio saa tästä paljon, ja vapaaehtoisille tämä on yksi tapa olla hyödyksi. (Kaila 2014, 59.)

5 TULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI

Tässä pääluvussa puran tutkimus- sekä analysointimenetelmieni tulokset. Tarkoituksen mukaista on pitää mahdollisimman objektiivinen mieli ennen varsinaista aineiston analyysia. Siitä voi voit lukea seuraavassa pääluvussa.

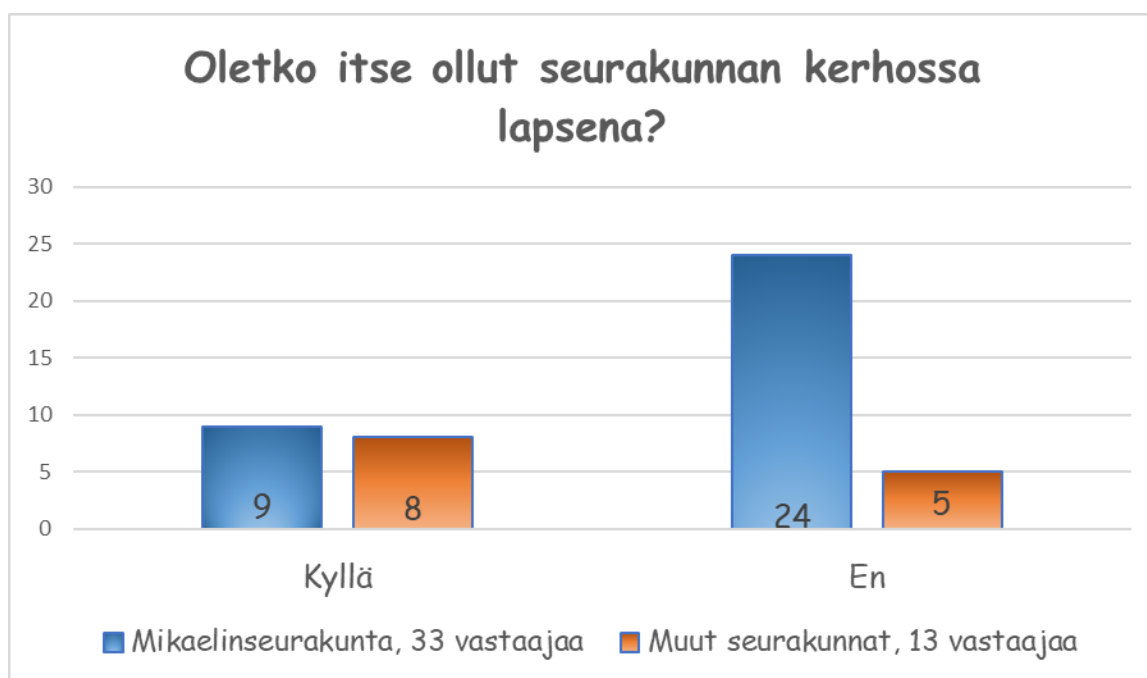
5.1 Kyselyjen vastaajat

Turun Mikaelinseurakunnan isoskoulutuksen yhteydessä pitämäni paperiseen kyselyyn vastasi yhteensä 33 isoskoulutettavaa tai jo isosena toimivaa nuorta. En erikseen eritellyt, ovatko he koulutettavia vai jo isosena toimivia sillä en katsonut sen olevan tutkimukseni kannalta relevanttia.

Nuorille suunnattuun Webropol-kyselyyn vastattiin kolmesta eri seurakunnasta ja vastauksia on yhteensä 13. Vastaajista kaikki ovat käyneet isoskoulutuksen. En erikseen kysynyt ja eritellyt kuinka monennen vuoden isosesta on kyse tai onko käynyt enemmän kuin ISKO1-koulutuksen, sillä kysely keskittyi kerhonohjaamiseen isostoinnin sijaan. Käytän isostointia ainoastaan vertailukohteena ja aktiivinuoren määrittelemisenä.

Muiden seurakuntien aktiivinuorille tarkoitetussa Webropol-kyselyssä käytin samoja kysymyksiä kuin Turun Mikaelinseurakunnan isoskoulutettavien paperisessa versiossa, ainoastaan sillä erotuksella, että lopuksi kysyin minkä seurakunnan toiminnassa vastaaja oli mukana. Tämä tieto lähinnä, jotta tiesin itse mistä seurakunnista oli jo vastattu.

5.2 Oma kokemus vaikuttaa motivaatioon lähteä mukaan toimintaan



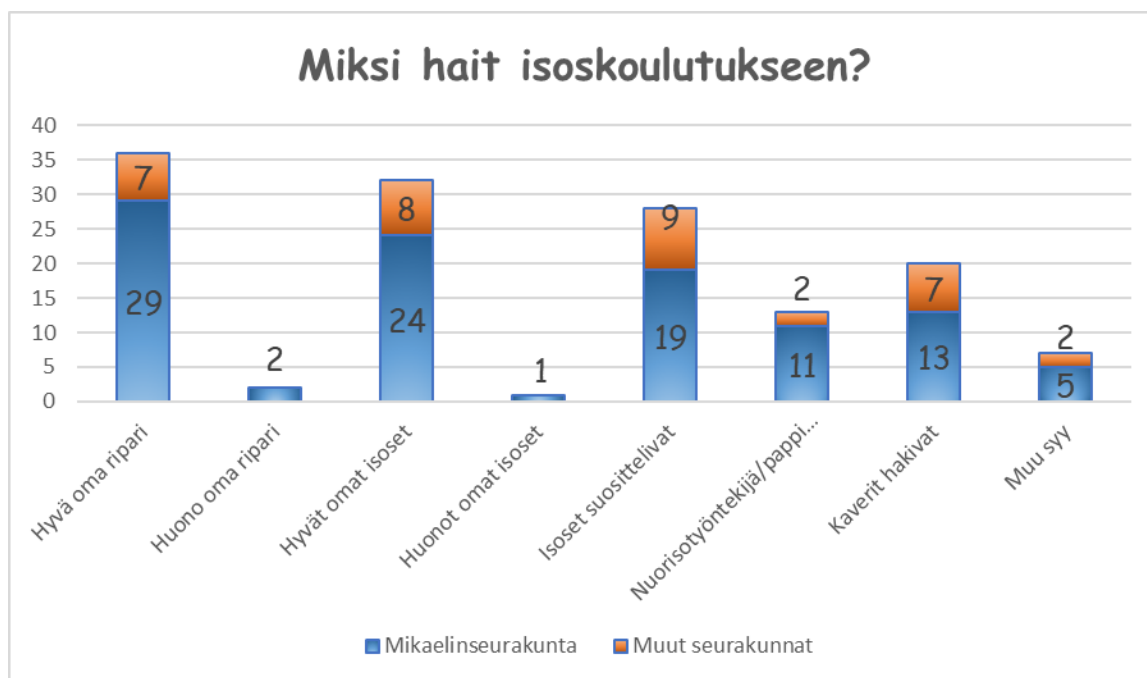
Kuva 2. Kyselyiden tuloksia Suurin osa vastaajista ei ole ollut seurakunnan kerhossa lapsena.

Isoskoulutukseen hakeudutaan kyselyiden perusteella eniten hyvien kokemusten, kuten hyvä oma ripari ja hyvät omat isokset, perusteella. Verratessa tuloksia isoskoulutukseen hakeutumisen kanssa, kerhonohjaajaksi ei hakeuduta oman positiivisen kokemuksen kautta niin kuin useimmiten taasen isoseksi. Suurin osa Mikaelinseurakunnan nuorista ilmoitti, ettei ole ollut seurakunnan kerhossa lapsena eli ei siten voinut olla aikaisempaa kerhokokemusta omaavia.

Muiden kuin Mikaelinseurakunnan nuorista (eli Webropol-kyselyyn vastanneista) 8/13 ilmoitti olleensa lapsena seurakunnan kerhossa, mutta tämä ei tuntunut vaikuttavan myöhempään hakeutumiseen kerhonohjaajaksi. Pelkästään myönteiset kokemukset eivät vaikuttaneet olevan syy hakeutua isoseksi, pienen määrän Mikaelinseurakunnan nuorista vastatessa syyksi huonon oman riparin (2/33) ja huonot isokset (1/33). Kummassakin tapauksessa kyse on kuitenkin omasta kokemuksesta ja siitä seuranneesta halusta lähteä isostoimintaan mukaan.

Nuorten rekrytoinnissa isosiksi, kokemus (rippileiri) sekä hyvät esikuvat (omat isokset) toimivat ilman erillistä markkinointia. Saadaksemme kerhonohjaajakoulutuksesta saman tuloksen isoskoulutuksen kanssa, pitäisi työtä tehdä pitkäjänteisesti ja tuloshakuisesti, ajatellen tämän päivän kerholaisten olevan tulevaisuuden kerhonohjaajia.

Positiivisen sekä ennen kaikkea mieleenpainuvan kerhoajan jälkeen tulevaisuudessa onkin käsissä valtavan hyvä rekrytointipotentiaali entisistä kerholaisista.



Kuva 3. Kyselyiden tuloksia. Motiiveja lähteä isoskoulutukseen.

Ryhmään kuulumisen ja sosiaaliset suhteet vaikuttavat isoseksi hakeutumisessa. Mikaelinseurakunnan nuorista 13/33 ilmoitti hakeutuneensa isoseksi, koska kaverit hakivat. Muiden seurakuntien nuorten vastaukset tulevat tätä (7/13). Muihin syihin oli yksi vastaaja myös lisännyt syyksi ”kaveri pakotti”.

Nuorten kertoman mukaan kasvokkainen vuorovaikutus on tehokkain tapa innostaa vapaaehtoistoimintaan. Kasvokkaiseen vuorovaikutukseen perustuvat rekrytoinnin metodit ovat hitaita mutta tehokkaita ja oleellisia myös toimintaan sitoutumisen kannalta. (Mäkelä & Peltonen 2012.)

Suora pyyntö ja isosten näyttämä esimerkki vaikuttavat monella nuorella päätökseen hakeutua itsekin isoskoulutukseen. Omien isosten suosittelua syyksi lähteä isoskoulutukseen piti Mikaelinseurakunnasta 19/33 ja muiden seurakuntien nuorille se oli pääsyy lähteä mukaan (9/13).

Tuloksissa näyttäisi olevan enemmän vastauksia kuin vastaajia koska kysymykseen sai valita useamman kuin vain yhden syyn. Ajattelin syitä olevan niin monia ja mahdollisesti ristikkäisiä.

5.3 Kerhonohjaamisesta ei kerrota yhtä kattavasti kuin isoskoulutuksesta



Kuva 4. Kyselyjen tuloksia. Rippikoulu on yleisin paikka kuulla isoskoulutuksesta.

Kysyttäessä mistä oli kuullut isoskoulutuksesta suurin osa vastasi rippikoulussa. Aikaisemman kysymyksen tuloksiin viitaten, todennäköisesti isoskoulutuksesta ovat kertoneet isokset ja suositelleet sitä. Rippikouluissa markkinoidaan isoskoulutusta hyvin jo välillisesti isosten esimerkin avulla.

Rippikoulun ja isoskoulutuksen välinen aika on erittäin lyhyt, varsinkin verrattaessa kerholaisena olon ja kerhonohjaajakoulutuksen väliseen aikaan. Ei siis ole kannattavaa eikä hyödyllistä aloittaa markkinoimaan kerholaisille heidän tulevaisuudessa tapahtuvaa kerhonohjaamista. Tässä mielessä isoskoulutuksen vertaaminen kerhonohjaamiseen on ontuvaa.

Sosiaaliset piirit heijastuvat myös isoskoulutuksesta kuulemisen, vastaajien ilmoittaessa kuulleen isoskoulutuksesta ennen rippikoulua kavereilta. Muutama oli kuullut isoskoulutuksesta ennen rippikoulua muussa seurakunnan toiminnassa.

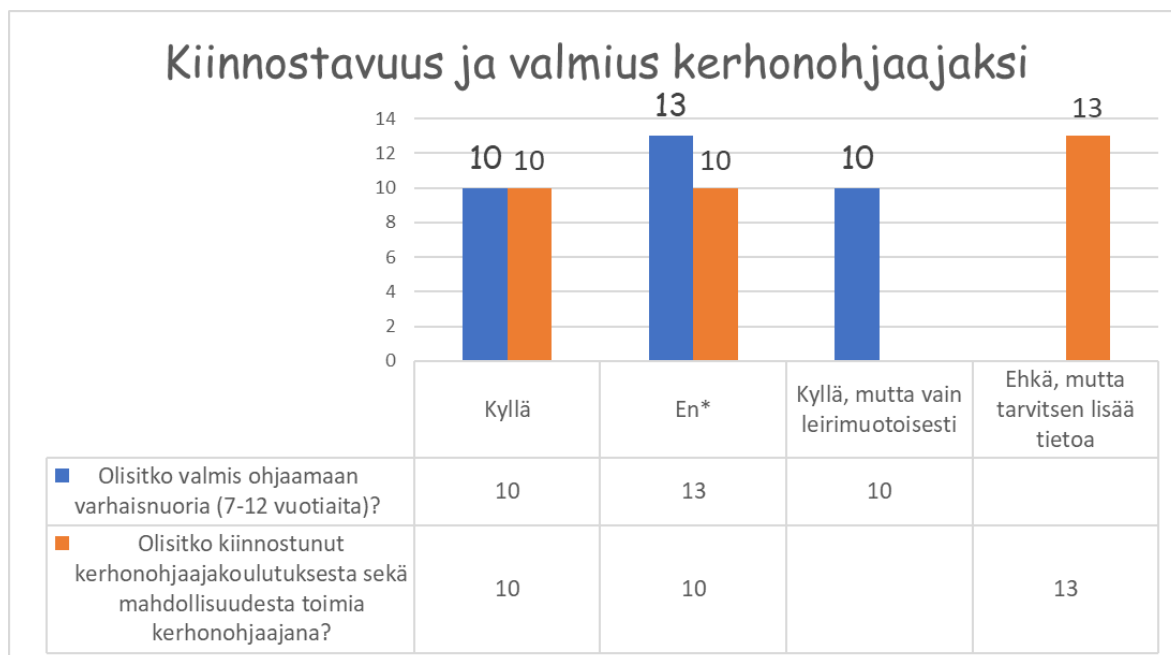


Kuva 5. Kyselyiden tuloksia. Kerhonohjaamisen tiedotus ja tunnettavuus.

Kysyttäessä kerhonohjaajakoulutuksesta ja kerhonohjaamisesta kuulemisesta suurin osa ilmoitti, ettei ole kuullut niistä. Samassa kysymysasettelussa oli mahdollisuus ilmoittaa mitä kautta oli kerhonohjauksesta mahdollisesti kuullut. Suurin osa niistä jotka olivat kuulleet kerhonohjauksesta, ilmoittivat kuulleensa työntekijältä. Muiden seurakuntien nuorissa osuus oli suhteutetusti hieman suurempi kuin Mikaelinseurakunnan, ottaen huomioon pienemmän vastaajamäärän.

Seurakuntien somekanavat eivät selvästi tavoittaneet nuoria vain yhden ilmoittaessa kuulleensa kerhonohjauksesta sitä kautta. Todennäköisemmin somekanavan yleensä ollessa nuoret tavoittava kaiken muun tiedottamisen väylä, ei muun tiedottamisen ohella työntekijät markkinoi ja/tai tiedota kerhonohjauksesta somekanavilla.

Se ettei kerhonohjauksesta kuulemisessa toistu isoskoulutuksesta kuulemisen sosiaaliset piirit eli kaverit, ei ole yllättävä tieto. Vain muutama ilmoitti kuulleensa kerhonohjauksesta kavereilta. Ennen kavereilta kuulemista, täytyy kavereilla olla tietoa, kiinnostusta tai kokemusta aiheesta.



Kuva 6. Kyselyiden tuloksia. Mikaelinseurakunnan nuorten kiinnostavuus lähteä varhaisnuorten- tai kerhonohjaajaksi.

Tarkoituksellisesti kysyin erikseen nuorten halukkuutta toimia varhaisnuorten (7-12 vuotiaiden) ohjaajana ja erikseen kerhonohjaajana. Tahdoin tällä tavoin katsoa, ymmärsivätkö he näiden tarkoittavan tässä yhteydessä samaa asiaa. Kysymysasettelulla sain myös tietoa siitä, olisiko kerhonohjaajakoulutuksella ja siten mahdollisuudella toimia kerhonohjaajana huonompi yleismielikuva kuin varhaisnuortenohjaajana toimimisella.

Negatiivisia asenteita kerhonohjausta kohtaan ei tulosten valossa ole. Mikaelinseurakunnan nuoret olivat yhtä kiinnostuneita varhaisnuorten- kuin kerhonohjauksesta. Sen sijaan muiden seurakuntien nuorten osalta tulokset eivät olleet yhtä selkeitä.

Vastanneista 5/13 ilmoitti olevansa kiinnostuneita ohjaamaan varhaisnuoria (kyselyssä eriteltynä 7 – 12 -vuotiaita), mutta kerhonohjauksesta kiinnostuneita oli enää 2/13. Toisaaltaan vastausvaihtoehdon ”ehkä, mutta tarvitsen lisää tietoa” valitsi peräti 6/13 muiden seurakuntien nuorista. Eli voidaan myös katsoa tiedonpuutteen vaikuttavan kerhonohjaajana toimimiseen enemmän kuin mahdollisesti huonon mielikuvan.

Huomioin vastausvaihtoehtona kuitenkin mahdollisuuden toimia vain leirimuotoisesti varhaisnuorten kanssa, leiririppikoulujen ollessa isostoiminnan ytimessä ja nimenomaan leirin ollessa suurimpia syitä jatkaa koulutuksen jälkeen isosena. Lähes joka

vuosi esimerkiksi Turun Mikaelinseurakunnalla isoskoulutuksessa on niin suuri määrä nuoria, että jokaiselle ei voida taata isospaikkaa rippileirille. Heille, jotka eivät mahdu mukaan rippileireille, tarjotaan paikkaa toimia isosena nimenomaan varhaisnuorten leireillä. Halu lähteä varhaisnuorten leireille isoseksi on kuitenkin huomattavasti pienempi kuin lähteä rippileirille isoseksi.

5.4 Nuorten mielipiteet isos- ja kerhonohjaajakoulutuksen yhdistämisestä

Osana benchmarking-menetelmää käytin hyvän käytänteen mallina yhdistettyä isos- ja kerhonohjaajakoulutusta, KEISKO-koulutusta. Kyselyissä kartoitin nuorten mielipidettä KEISKO-koulutuksesta.

Pohjustukseksi kerroin kyselyssä, että KEISKO-koulutuksen jälkeen voisi nuori toimia kumpana tahansa tai molempina sekä koulutusajan jonkin verran lisääntyvän nykyisestä. Mielestäni oli tärkeää pohjustaa kysymystä faktatiedolla koulutusten yhdistämisen eduista (voi toimia molempina) sekä ainakin nuorten näkökulmasta haitoista (kesto pitempi), jotta nuoret osaisivat vastata kysymykseen paremmin.

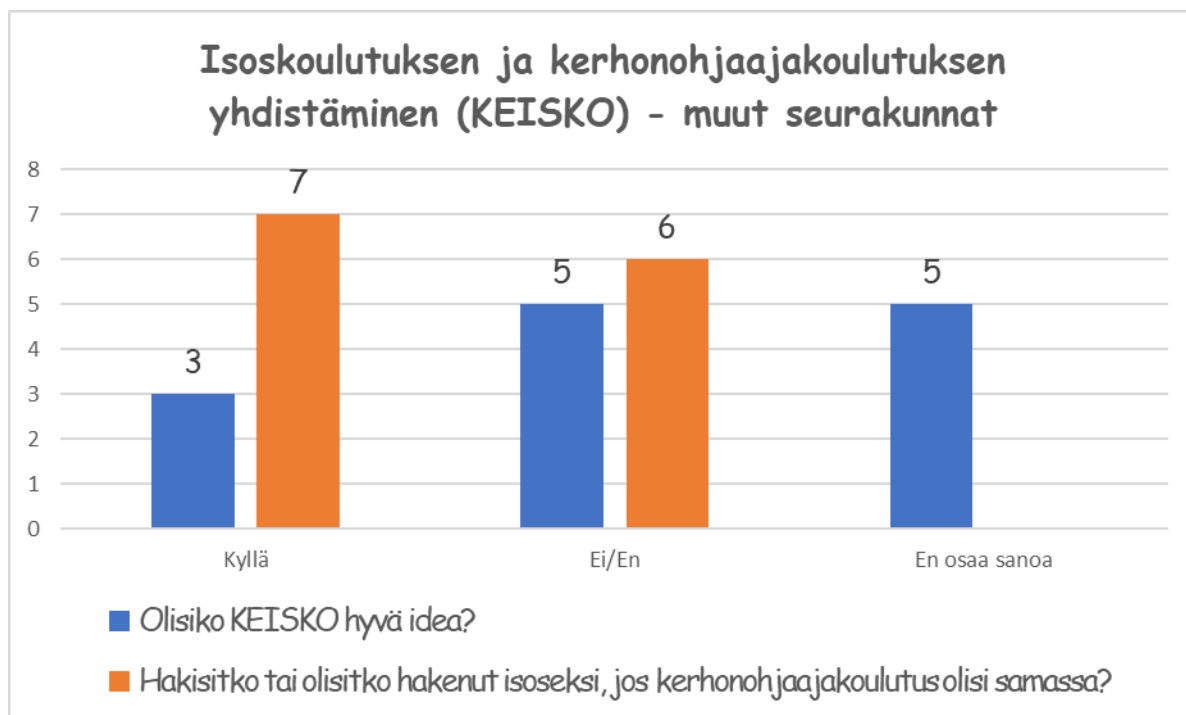
KEISKO-koulutuksesta kysyttäessä lisäsin tutkijan näkökulmasta huonon ja aineistoa antamattoman ”en osaa sanoa”-vaihtoehdon Mikaelinseurakunnan nuorille teetetyn kyselyn jälkeen, sillä useampi nuori (jopa 15/33) oli itse joko kirjoittanut ”en osaa sanoa” tai jopa piirtänyt ylimääräisen laatikon, raksinut sen ja kirjoittanut viereen ”en osaa sanoa”-vastausvaihtoehdon. Muiden seurakuntien nuorista loppujen lopuksi 5/13 valitsi vastaukseksi ”en osaa sanoa”.



Kuva 7. Kyselyiden tuloksia. Mikaelinseurakunnan nuorten mielipiteitä KEISKO-koulutuksesta.

Kolmasosa (11/33) Mikaelinseurakunnan nuorista piti KEISKO-koulutusta hyvänä ideana. Muiden seurakuntien nuorien mielestä KEISKO ei kuulostanut niin hyvältä, vain kolmen vastatessa kyllä kysymykseen olisiko KEISKO hyvä idea. Kokonaan kielteisesti Mikaelinseurakunnan nuorista vastasi 8/33 ja muiden seurakuntien peräti 5/13.

Nuorten ehdottomuutta KEISKO-koulutuksen suhteen kyseenalaistin viimeiseksi kysymällä, olisiko he käyneet isoskoulutusta, jos kerhonohjaajakoulutus olisi samassa. Muiden seurakuntien vastanneiden mielipiteet menivät lähes puoliksi, 7/13 olisi joka tapauksessa lähtenyt isoskoulutukseen kerhonohjaajakoulutuksen lisäämisestä huolimatta 6/13 jättäessä koko koulutuksen silloin väliin. Mikaelinseurakunnan nuorten mielipide oli selkeä, sillä 27/33 olisi joka tapauksessa lähtenyt isoskoulutukseen ja vain 3/33 olisi jättänyt väliin.



Kuva 8. Kyselyiden tuloksia. Muiden seurakuntien nuorten mielipiteitä KEISKO-koulutuksesta.

5.5 Haastattelukysymykset – mitä kysyttiin ja miksi?

Valmistellessani kerhonohjaajien haastattelua, mietin kysymyksiä teemoittain. Teemoja oli muun muassa motivaatio, kerhosisältö, isoskoulutus, benchmarking ja tiedotus. En kuitenkaan itse pitänyt kysymysten asettelusta liian teemoittain, joten sekoitin niitä.

Kerhonohjaajien haastattelun alkukysymyksiksi valitsin kysymyksiä, joihin haastateltavien oli helppo vastata. Kysymykset koskivat heidän mielikuviaan ja kokemusta. Saatavan informaation lisäksi ne myös johdattelivat haastateltavia aiheeseen. Kerhosen sisällölliset ja käytännölliset asiat olivat seuraavien kysymysten pääaiheena.

Viimeiseksi kävin kysymysten muodossa haastattelussa läpi KEISKO-koulutusta ja kyselin haastateltavien mielipiteitä siitä. Näitä vastauksia pystyin vertaamaan kyselyiden vastauksiin kysyttäessä KEISKO-koulutuksesta. Kysyin myös, miten he lisäisivät kerhonohjaajakoulutuksen kiinnostavuutta muiden nuorten keskuudessa.

Työntekijän haastattelussa käytin samoja kysymyksiä, kuin mitä käytin muiden seurakuntien työntekijöille suunnatussa Webropol-kyselyssä. Koetin tarkoituksellisesti pitää työntekijöille suunnatun kyselyn sekä haastattelun mahdollisimman lyhyenä ja

tiivinä. Ajattelin työntekijän ehtivän silloin paremmin paneutumaan kysymyksiin kuin pitkän kysymyspatteriston kanssa.

Kuten nuorten kanssa myös työntekijöiden kanssa, käytin isoskoulutusta vertailukohteena kerhonohjaajakoulutukselle sekä kyselin mahdollisuudesta yhdistää ne. Jonkin verran kyselin samoja asioita kuin nuorilta, jotta näkisin ovatko vastaukset yhdenmuukaisia työntekijän sekä nuorten välillä. Aineiston mukaan osa vastauksista oli kuitenkin ristiriitaisia.

5.6 Kerhonohjaus kaipaa enemmän tiedotusta

Turun Mikaelinseurakunnan varhaisnuorisotyöstä ja siten myös kerhonohjaamisesta vastaavan työntekijän haastattelutulokset ovat jonkin verran ristiriitaisia muuhun aineistoon nähden. Haastattelun mukaan tietoa olisi suhteellisen hyvin jaossa ja saatavilla, kuitenkin se tieto ei kerhonohjaajien haastattelujen sekä kyselyiden tulosten valossa tavoita nuoria. Haastattelussa työntekijä mainitsee tiedottamistavoiksi ripeilla suullisesti tehtävän tiedotuksen, Facebookin ja flyerit.

”Ei sitä (kerhonohjausta ja kerhonohjaajakoulutusta) niin paljon mainosteta kuin isosjuttuja. Esim. mä en olis osannut hakea, ellei Ipu (Turun Mikaelinseurakunnan nuorisotyönohjaaja Sirpa Hiltunen) olis kertonut tästä.”, kiteyttää kerhonohjaaja Wilma Vallevuori (2018) haastattelussa kysyttäessä tiedotetaanko kerhonohjauksesta riittävästi.

Olen käyttänyt pitkin työtäni isoskoulutusta vertailukohteena kerhonohjaamiselle. Tämä on perusteltua myös haastattelujen perusteella, sillä sekä työntekijän, että kerhonohjaajien haastatteluissa käy ilmi isoskoulutukseen panostettavan enemmän.

Kerhonohjaajien haastattelun perusteella paras tapa saada nuoria lähtemään mukaan toimintaan on jo ylläkin mainittu suora kontakti. Haastatellut kerhonohjaajat lähtivät toimintaan nimenomaan suoran kontaktin (Whatsapp-viestiketju) kautta.

”Mä kattelin, ettei ketään vastannut siihen Ipun viestiin ja mulla kävi vähän sääliksi et kumminkin tommonen kerho lapsille ja no siitä saa hyvää kokemusta ja tykkään olla lasten seurassa” (Pirttijärvi 2018).

Työntekijän haastattelusta tulleen tiedon mukaan kerhonohjaajien ja kerhojen määrä eivät vastaa aikaisempaa tietoa. Haastattelun perusteella kerhonohjaajia on 2-5 ja kerhoja 3. Kyselyn mukana lähettämästäni alustuksesta huolimatta epäilen työntekijän kuitenkin laskeneen kerhojen määrään kaikki kerhot, siis myös ne jotka eivät ole kerhonohjaajien vetämiä. Kerhonohjaajien eri määrää en osaltani osaa selittää.

Vappula [2013] valistaa, että kerhotyölle on luotu hyvät turvallisuusohjeet: alle 18-vuotiaiden tulee ohjata kerhoa pareittain, mikä on työturvallisuuskysymys niin ohjaajien kuin kerholaistenkin kannalta. Vappula [2013] jatkaa muistuttaen, että seurakunnan on myös huolehdittava riittävästä koulutuksesta kerhonohjaajille ja lisäksi kerhonohjaajille tulee olla jatkuva tuki sekä ohjaus työntekijältä. (Juntunen 2015, 58.)

Kysyttäessä saavatko kerhonohjaajat riittävästi tukea toiminnalleen, molemmat kerhonohjaajat olivat sitä mieltä, että paras tuki on toisiltansa saatava vertaistuki. He eivät kaivanneet enempää tukea, mutta vastauksista käy myös ilmi aikuisilta tulevan heille tukea.

”Siis tosiaan meitä on siinä kaksi niin tietenkin se kaveri aina auttaa siinä. Ja kaikki ohjaajat ja aikuiset on niinku aina selittänyt ihan tarkasti missä mikäkin on ja mitä pitää tehdä milloinkin.” (Vallevuori 2018.)

Kerhonohjaajien välinen keskinäinen yhteistyö on iso voimavara. Kumppanuus mahdollistaa kerhonohjaajien vertaistuen, säännöllisen ohjauksen ja mutkattomien sijaisjärjestelyiden järjestämisen. (Kenttälä 2008, 42.)

Haastatellut kerhonohjaajat kokevat tärkeimmäksi tuekseen toisiltaan saatavan vertaistuen. Se ei kuitenkaan poista työntekijän antamaa tukea. Kerhonohjauksesta vastaavan työntekijän antama tuki on ensiarvoisen tärkeää kerhonohjaajien jaksamisen ja motivaation kannalta. Sen ei tarvitse olla jatkuvaa läsnäoloa, vaan pikemminkin tavoitettavissa oloa, mikäli kerhonohjaajat sattuvat tarvitsemaan neuvoa.

Työntekijän tuki on kerhonohjaajalle äärimäisen tärkeää. Kerhonohjaajaksi kasvaminen on prosessi ja tässä prosessissa nuori tarvitsee tukea. (Juntunen 2015, 13.)

Työntekijän haastattelusta ei käynyt ilmi erikseen mitään tukitoimia kerhonohjaajille haastateltavan todetessa heidän tukevan kerhonohjaajia ”juuri niin kuin esimerkissä”. Esimerkissä oli lueteltuna kerhonohjaajille vuosittain ilmestyvä kerho-ohjaajan käsikirja, kerhokerran aikana työntekijä aina tavoitettavissa, säännöllinen yhteinen tapaa-minen kerhonohjaajien kanssa, esim. yhteinen kokous.

Kerhonohjaamisesta palkitsemisesta ei enempää tullut uutta esille työntekijän haastattelun vastauksen ollessa sama kuin tuesta kysyttäessä, eli ”juuri niin kuin esimerkiksi”. Esimerkissä oli lueteltuna kerhonohjaajien saavan alennusta muusta toiminnasta, esim. leirimaksuista, kerhonohjaajien pääsevän maksutta Maata Näkyvissä-festareille, kerhonohjaajien vieminen syömään kerran kerhokaudessa ja leffalippujen antaminen

Kerhonohjaajien haastattelussa palkkioiksi kerhonohjaajat mainitsivat talviloman päättyessä pizzalle menon, Joulun alla suklaarasiat, kesällä matka ja rannekkeet Särkänniemeeseen sekä lisäksi kerhopaikalla aina kahvia ja pullaa. He myös mainitsivat palkitsemisesta kysyttäessä saatavan todistuksen ja pitivät sitä tärkeänä. Muutenkin kerhonohjaajien haastattelussa tuli useamman kerran ilmi kerhonohjauksen tulevan hyödyn opintojen kanssa sekä myös mahdollisesti työelämässä.

Kerhonohjaajien motiiveja lähteä ja toimia kerhonohjaajana sekä isosena kartoittaessa yksi syy on juuri tulevaisuudessa. Molemmista toiminnoista katsotaan olevan hyötyä tulevaisuuden suunnitelmissa ja mikäli toiminta ei millään lailla tue tulevaisuutta, sen voi sivuuttaa. Kysyttäessä miksei jo kerhonohjaajana toimiva, vain isoskoulutuksen käynyt Wilma Vallevuori (2018) ollut hakeutunut kerhonohjaajakoulutukseen hän totesi: ”Ehkä mä ajattelin, että mulle nyt riittää se isoskoulutus. Kuitenkaan mun urahaaveet ei liity mitenkään sitten kuitenkaan lapsiin.”

5.7 Kerhon sisältö

Haastattelujen perusteella kerhojen sisältö on melko monipuolista. Kerhossa piirretään, askarrellaan, pelataan lautapelejä ja leikitään ohjatusti sekä vapaasti. Kerhonohjauksen alussa kerhonohjaajat kertoivat ohjelman menneen teemoittain perkerhokerta, esim. yhdellä kerralla askarreltu ja seuraavalla kerralla pelattu.

Haastattelun aikoihin ohjelmat ovat kuitenkin muuttuneet vapaimmiksi ja yhdellä kerhokerralla saatetaan tehdä useampaakin asiaa samanaikaisesti. Kerholaiset saavat itse pitkälle päättää, mitä tahtovat tehdä.

Kysyttäessä mikä kerhonpohjauksessa on parasta, Emilia mainitsee yhdeksi asiaksi sen, että hänen itse lautapeleistä pitävänä löytää lapsista aina pelikavereita.

”Mä tykkään tosi paljon lautapeleistä, ni ei oikein ole sitä seuraa. Ni mä voin mennä niiden lasten kanssa pelailemaan. On semmonen kiva rentoutumishetki sitten.” (Pirttijärvi 2018.)

Molemmat kerhonohjaajat olivat aktiivisia nuoria muutoinkin. Molemmilta löytyi seurakunnan ulkopuolisia harrastuksia, kuten lukemista, tanssia ja kilpauintia. Harrastukset eivät lukemisesta viriäviä sanaleikkejä lukuun ottamatta välittyneet kerhon toimintaan. Tosin nämä harrastukset olivat sellaisia, etteivät olisi olleet mahdollisia toteuttaa kerholaisten kanssa (esim. kilpauinti).

Yhden kerhokerran suunnitteluun kerhonohjaajat kertovat, että eivät käytä paljoa aikaa. Suurin osa suunnittelusta toteutuu puhelimitse tai WhatsAppin kautta.

”Jos me esim. leikitään, niin me vähän sovitaan mitä leikkejä käydään ja kuka vetää mitäkin. Pelien kanssa ne saa pelata ite miten haluaa. Ja yleensä jos on joku juhlapyhä tulossa, ni silloin ollaan sovittu joskos askarteltais isänpäiväkortteja tai joulukortteja tai joulukalentereita, niin kuin viime vuonna tehtiin.” (Vallevuori 2018.)

Kirkkohallituksen asiantuntija Katri Vappula [2013] muistuttaakin Hanna Juntusen toimittamassa kirjassa *Kasvuntekijät – kerhonohjaajan koulutus seurakunnassa* (2015, 53) kerhonohjaajien tarvitsevan tehokkaan koulutuksen lisäksi myös hyvää kerhomateriaalia kerhon pitämiseen. Haastatelluilla kerhonohjaajilla ei tunnu olevan erikseen juurikaan erillistä kerhomateriaalia. Leikki- sekä askarteluohjeita haetaan paljon Googlen avulla.

”Ja Googlesta tosi paljon niinku googlettanut kaikki leikit. Kyllä sitä vähän mietitään mut joskus sit vaan menee silleen, mitä te haluaisitte tehdä?” (Pirttijärvi 2018.)



Kuva 9. Kerhonohjaajan käsikirja on vuosittain ilmestynvä työkalu kerhonohjaajille. (Nuori Kirkko ry 2018)

Nuori kirkko ry:n (2017) internetsivuilla opastetaan kerhonohjaajia askartelua suunnitella huomioimaan lasten ikä, kehitystaso, kerhon muu ohjelma ja kirkkovuosi. Huomioitavaa ovat myös määrärahat, kerhotila ja toimintavälineet. Myös kerhoaika asettaa omat vaatimuksensa. Kovin suuritöisiä askarteluja ei ehdi tehdä. Aikaa kannattaa kuitenkin varata riittävästi koska kerholaiset ovat taidoltaan eri tasoisia. (Nuori kirkko ry 2017.)

Nimenomaan askartelu vaatii aivan omanlaista ohjaamista ja ohjaajan tulee ensin itse osata ohjattavat askartelut. Pelkkä ohje ei aina riitä. Myös se mitä voidaan askartella, riippuu kerholaisten iästä ja mikä on osa kunkin iän kehitystehtävää. Tätä voi olla vaikea ymmärtää ilman kunnollista koulutusta tai aikaisempaa kokemusta varhaisnuorista.

Kokemusta varhaisnuorista ja heidän kanssa toimimisesta löytyy kummaltakin haastateltavalta kerhonohjaajalta muun muassa nuorempien sisarusten myötä. Kysyttäessä onko isokoulutus riittävä kerhonohjaukseen, molemmat kerhonohjaajat koros-

tavatkin omaa aikaisempaa kokemusta mutta toteavat ettei isoskoulutus välttämättä riitä kaikille.

”Mutta tietenkin jos sä et ole millään tavalla ollut missään tällaisessä. Ni silloin se isoskoulutus saattaa olla hiukan niin kuin erinlainen, kun siellä on vanhempia. Niinku lapsia. Pienempien kanssa täytyy olla hiukan eri tavat ja äänenvoimakkuudet sun muut, miten sä heille puhut. ” (Vallevuori 2018.)

Kysyttäessä miten kristillisyyden näkyminen kerhossa, totesivat kumpikin kerhonohjaaja, ettei se oikeastaan näy mistään. Alun perin oli ollut puhetta hartauden tms. pitämisestä, mutta ilman tarkempaa ohjeistusta se oli jäänyt. Työntekijä taas kertoi kristillisyyden näkyvän ristiriitaisesti kerhon ohjelmasisällössä, hartaudessa sekä siinä, että kerhonohjaajat ja tila ovat seurakunnan.

Nuoren kirkon suorittamassa kyselyssä kerhonohjaajilta kysyttiin, mikä heidän mielestään tekee kerhosta seurakunnan kerhon. Lähes kaikki vastaajat ilmoittivat seurakunnan kerhon tunnusmerkiksi hartauden. Muita tunnusmerkkejä olivat ilmapiiri sekä seurakunnan omistamat tilat, jossa kerho järjestetään. Kerhonohjaajien mukaan hartaudet eivät ole tuttuja muista kerhoista ja ne mahdollistavat keskustelun kristinuskon keskeisistä asioista. (Nuori kirkko ry 2017.)

Kristillisten arvojen lisäksi hartaus on nimenomaan se elementti, mikä erottaa seurakuntien kerhon muista. Ilman hartautta kerho ei identifioitu seurakunnan kerhoksi. Kerhoikäisille pidettävää hartauden pitoa harjoitellaan kerhonohjaajakoulutuksessa ja sen käytyään kerhonohjaajat osaavat ottaa hartauden luontevaksi osaksi kerhoa.

Myös hartauden pitoa varhaisnuorille tulisi harjoitella. Koululaiset tarvitsevat erityyppisiä ja lyhyempiä hartauksia kuin rippikouluikäinen. Hartauden pito myös rauhoittaa kerholaiset sopivasti joko kerhon alkuun tai loppuun.

Koska Raamatun kieli on paikoin vaikeaa, on kerhossa perusteltua käyttää ainakin osittain lasten Raamattua. Kerhossa esitettäväksi tai luettaviksi kertomuksiksi kannattaa valita sellaisia, joiden merkitys avautuu kerholaisille helposti. (Juntunen 2015, 117.)

5.8 Kerhonohjaaja- ja isoskoulutuksen yhdistäminen

Kysyttäessä KEISKO-mallista työntekijä kertoo haastattelussa mallin olevan tuttu, mutta ei KEISKO-nimellä. Työntekijä ei usko mallin sopivan käyttöön ”osan työntekijöiden ollessa niin urautuneita rippikoulupainotteiseen isoskoulutuksen järjestämiseen” (Heinonen 2018).

Kerhonohjaajat näkivät KEISKO-mallin kuitenkin positiivisemmin. Haastattelussa Wilma jopa epäili, etteivät nuoret käy erikseen molempia koulutuksia ja siksi ne olisi hyvä yhdistää. ”Se on mun mielestä se, että se on samassa. Koska monet ei sitten todennäköisesti kävis niinku molempia.” (Vallevuori 2018.) Toisaaltaan Emilia taasen pohti houkuttelisiko pitempi koulutusaika KEISKO-mallin mukaiseen koulutukseen niin paljon porukkaa kuin pelkkä isoskoulutus tällä hetkellä, vaikka muuten hän piti koulutusten yhdistämistä hyvänä ideana.

Allekirjoitan täysin sen, minkä Juntunen tiivistää hyvin kirjassa ”Kasvuntekijät – kerhonohjaajan koulutus seurakunnassa (2015)” mitä kerhonohjaaminen tarvitsee toimiaakseen hyvin.

Nuoret kerhonohjaajat tarvitsevat arvokkaaseen työhönsä hyvän koulutuksen ja työntekijän jatkuvan tuen. Laadukas koulutus, hyvät kerhotyökalut (kuten vuosittain uusiutuva Kerhonohjaajan käsikirja), työparina toimiva toinen kerhonohjaaja sekä työntekijän tavoitettavuus ja säännölliset tapaamiset muodostavat perustan, johon onnistunut kerhonohjaaminen nojautuu. Ne myös mahdollistavat sen, että seurakunnan kerhojen ensisijaisiksi vetäjiksi voidaan valtuuttaa alle 18-vuotiaita kerhonohjaajia. (Juntunen 2015, 6.)

6 LOPPUPÄÄTELMÄT

Koulutus on tärkeää, kuten myös työntekijän antama tuki.

Erillinen kerhonohjaajan koulutus antaa nuorille nimenomaan kerhoja varten tarvittavia työkaluja, joita isoskoulutus yksinään ei huomioi. 7- ja 15-vuotiaan tarpeet, kehi-

tys ja kokemukset poikkeavat suuresti toisistaan ja isoskoulutus ei valmenna riittävästi varhaisnuorten ohjaamiseen sen keskittyessä suurimmaksi osaksi rippikouluikäisiin.

Ilman erillistä kerhonohjaajan koulutusta, saattaa ohjaajilta puuttua lasten kanssa työskentelyyn tarvittava tietoa sekä taitoa. Koulutus antaa spesifioituja työkaluja toimia nimenomaan kerhossa ja koululaisten kanssa. Hyvänä konkreettisena esimerkkinä voidaan pitää askartelua, joka on perinteistä kerhotekemistä.

Kerhomateriaalina on askarteluohjeiden lisäksi muun muassa kerhoikäisille sopivia hartausaiheita. Hartaudet ovat niitä näkyvimpiä ja mieleenpainuvimpia asioita, mitkä erottavat seurakunnan kerhon muista koululaisten kerhoista.

KEISKO-mallista potkua myös kerhonohjaamiselle!

Aineiston perusteella suosittelisin isos- sekä kerhonohjaajatoiminnan yhdistämistä eli KEISKO-mallia. Varsinkin jos kerhonohjaajakoulutus on jäänyt isoskoulutuksen taakse, niin kuin monissa seurakunnissa on käynyt. Työntekijöiden näkökulmasta katsottuna ongelmallisinta muutoksessa on nimenomaan muutos. Eli työntekijät ovat liian sidoksissa vanhaan malliin, jossa on vain isoskoulutus ja siihen suunnataan kaikki resurssit.

Työntekijöille suunnatussa kyselyssä syyksi mainittiin myös, etteivät nuoret olisi kiinnostuneita KEISKO:sta. Muu aineisto on kumminkin suurimmalta osin eri mieltä. Erityisesti jo kerhonohjaajina toimivat, pelkän isoskoulutuksen käyneet nuoret olivat sitä mieltä, että KEISKO-malli olisi hyvä ratkaisu kerhonohjaamisen kannalta.

KEISKO-malliin siirtyminen palvelisi myös uutta nuorisolakia, jonka mukaan nuoria on kuultava heitä koskevissa asioissa (Finlex 2018). Nuorille teetettyjen kyselyiden sekä haastattelujen perusteella he suurimmaksi osaksi näkisivät siirtymän positiivisesti. Kyse olisi silloin nuorten osallistamisesta heitä koskevaan päätöksentekoon eikä vain työntekijöiden tekemiin johtopäätöksiin.

Nuorten vaikutusmahdollisuudet kirkossa ovat vähäiset, eivätkä heidän äänensä ja mielipiteensä juurikaan pääse kuuluviin. Nuoret nähdään enimmäkseen toiminnan kohteina – heille tarjotaan toimintaa ja osallistumista, mutta vain harvoin osallisuutta ja mahdollisuutta todelliseen vaikuttamiseen tai päätöksentekoon. (Paananen & Tuominen 2005, 312.)

Jotta nuoret voisivat ja haluaisivat olla kirkkoon sitoutuneita tulevaisuuden vaikuttajia, tulee heitä kuulla ja sallia heidän vaikuttaa kirkossa jo nyt. Nuorten näkökulmat ovat usein erilaisia ja tuoreita – juuri siitä syystä nuoria kannattaakin kuunnella, ainakin mikäli kirkko toivoo uudistuvansa ajassa ja haluaa säilyttää edes nykyisen asemansa sumalaisten keskuudessa. (Mt.)

Tiedotus ei voi olla kuin rikkinäinen puhelin, jossa tiedot häviävät matkan varrelle

Tutkimukseni edetessä totesin, että kysymys aktiivinuorten kiinnostuksen puutteesta ei ole täysin validi, sillä kyse ei niinkään ole kiinnostuksen puutteesta kuin tiedon. Isoskoulutuksen ollessa koko Suomen ev.lut. kirkon rippikoulun jälkeinen menestys ”tuote”, vie se helposti spottivalon kaikelta muulta toiminnalta. Seurakunnan nuorisotyön mittarina ei kuitenkaan saa olla se, kuinka paljon isoskoulutettavia saadaan houkuteltua mukaan, vaikka se onkin hyvä tapa tutustuttaa nuoria seurakuntaelämään.

Suosittelenkin kerhonohjaamisesta mainitsemista aina isoskoulutuksesta puhumisen yhteydessä. Tällä tavoin työntekijät pystyvät myös samalla havainnoimaan, kuinka paljon isoskoulutuksesta ja isosista puhutaan ja jääkö muita toimia huomaamatta. Erikseen huomion kiinnittäminen kerhonohjauksen huomioimiseen isoskoulutuksen yhteydessä, saattaa avartaa työntekijöiden näkökulmia koko toiminnan kannalta.

Kannattaa muutenkin tarkistaa, että koko nuoren seurakunnan toiminnan esittely on ajan tasalla ja sieltä löytyy kaikki toiminta. Jo aktiiviset seurakuntanuoret osaavat kyllä hakeutua kunkin seurakunnan omille somekanaville, mutta seurakunnan toimintaan vasta tutustuvat luottavat pitkälle seurakuntien internetsivuihin ja Googlella löytyvään tietoon.

Mitä seuraavaksi eli kuinka jatkaa tästä eteenpäin

Seurantatutkimuksella saisi hyvää aineistoa tätä nimen omaista tutkimusta ajatellen, esim. muuttuvatko nuorten mielipiteet pidemmällä aikavälillä ja miten uudet isoskoulutettavat ajattelevat.

Opinnäytetyön teon aikana haastatellut kerhonohjaajat lopettivat ohjaamisen ja uudet nuoret vapaaehtoiset aloittivat kerhonohjaajina. Jatkona voisikin myös selvittää toiminnan lopettaneiden syitä lähteä toiminnasta. Mikä tukahdutti motivaation jatkaa? Mikäli kerhon sitovaisuus koitui nuoren mielenkiinnon sammumiseen, täytyy miettiä keinoja vähentää kerhonohjaamisen vastuuta ja sitovaisuutta. Mikäli päästään siihen tilanteeseen, että enemmän nuoria hakee kerhonohjaajaksi, voidaan sitovaisuutta helpottaa. Ei nosteta kerhojen määrää nuorten määrän noustessa, vaan nuoret voivat vuorottain ylläpitää samaa kerhoa.

Opinnäytetyön tilaajan kommentit

Tärkeimmäksi ja käyttökelpoisimmaksi kehittämis ehdotukseksi tilaaja kokee KEISKO-koulutuksen. Turun Mikaelinseurakunnalla tullaankin siirtymään KEISKO-mallin mukaiseen yhdistettyyn isos- ja kerhonohjaajakoulutukseen lähivuosien aikana. Muutos vie oman aikansa eikä se tapahdu hetkessä, mutta uudet tuulet puhaltavat jo.

Päätän opinnäytetyöni lainaukseen, joka hyvin kiteyttää vapaaehtoistoiminnan. Sen (vapaaehtoistoiminnan) ollessa työni yhtenäinen viitekehys.

Koko elämämme yllä on ajatus ”Annan, jotta sinä antaisit” (Do ut des) – minut on autettu auttamaan (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen, Särkelä 2001, 27).

LÄHTEET

- Aaltola, Juhani & Valli, Roine (toim.) 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Espoon tuomiokirkkoseurakunta 2018. Kerhonohjaamisen lyhyt oppimäärä. <http://lujakallio.fi/tytot-ja-pojat/kerhonohjaajat/ro-tietopankki/> (viitattu 26.8.2018)
- Finlex 2018. Nuorisolaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285> (viitattu 26.8.2018)
- Gretschel, Anu (toim.) 2002. Lapset, nuoret ja aikuiset toimijoina Artikkeleita osallisuudesta. Humanistinen ammattikorkeakoulu, Suomen Kuntaliitto.
- Grönholm, Niklas & Holländer, Ann-Mari & Jokela, Eero & Kähkönen, Noora & Takamaa, Reijo & Vappula, Katri & Vinko, Tuula (toim.) 2012. Tytöt ja pojat seurakuntalaisina. Kirkkohallitus. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2012:5. Helsinki: Pekan Offset.
- Haapaniemi, Rauno & Raina, Liisa 2007. Yhteisöllinen pedagogia: "...ettei tarvitse tehdä yksin". Helsinki: Arator.
- Hakkarainen, Kaarina & Vappula, Katri 2015. Mikä ikä? 10-14-vuotiaat seurakuntalaisina. Helsinki: Lasten Keskus ja Kirjapaja Oy.
- Hanttu, Timo & Kosola, Katriina (toim.) 2018. Mikaelinseurakunnan vuosikertomus 2017. Turku: Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän monistamo.
- Hanttu, Timo & Salonen, Uolevi & Roinila, Arto & Punsch, Harri & Helander, Kari 2018. Kouluikäiset kokkailivat joululomalla Arno Heinosen johdolla. Kuva.
- Harju, Ulla-Maija & Niemelä, Pauli & Ripatti, Jaakko & Siivonen, Teuvo & Särkelä, Riitta 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Helsinki: Edita Oyj.
- Heinonen, Laura & Kannussaari, Kim & Maunu, Antti & Selin, Anni (toim.) 2015. Ryhmäilmiö ryhmänohjaajan käsikirja. Turku: EHYT ry.
- Herranen, Jatta & Lundbom, Pia (toim.) 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja C oppimateriaaleja 24, 2011. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu - HUMAK.
- Hillamo, Heikki & Kauppinen, Juha & Särkiö, Riitta 2014. Seurakunnan luottamus henkilön KÄSIKIRJA. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Holländer, Ann-Mari & Helle, Arto & Ojell, Raija & Pulkkinen, Hanna & Saarinen, Seija & Pohjola, Kirsi & Sotamaa, Iris & Suurnäkki, Jani (toim.) 2013. Lapset seurakuntalaisina. Kirkkohallitus. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2013:1. Helsinki: Pekan Offset.
- Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.) 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- Häikiö, Liisa 2009. Puheenvuoro kirjassa Kerhotoiminta - osa kehittyvää ja hyvinvointavaa koulua (toim. Kenttälä, Kesler 2009). Kerhokeskus – koulutyön tuki ry.
- Itä-Suomen yliopisto 2018. Benchmarking. <https://www.uef.fi/benchmarking> (viitattu 2.9.2018)

- Juntunen, Hanna (toim.) 2015. Kasvuntekijät – Kerhonohjaajan koulutus seurakunnassa. Pieksämäki: PTK – poikien ja tyttöjen keskus.
- Jyväskylän yliopisto 2018. Laatusanastoa.
<https://www.jyu.fi/yliopistopalvelut/laatu/ohjaus/laatusanastoa> (viitattu 2.9.2018)
- Kaila, Katja (toim.) 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta – opas toiminnan kehittäjälle. Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä (VETY)-hanke. Sähköinen painos.
- Kajaanin ammattikorkeakoulu 2018. Haastattelu.
<https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Haastattelu> (viitattu 3.9.2018)
- Kenttälä, Marjo & Kesler, Merike (toim.) 2009. Kerhotoiminta – osa kehittyvää ja hyvinvoivaa koulua. Kerhokeskus – koulutyön tuki ry.
- Kenttälä, Marjo 2008. Koulun kerhokäsikirja. Kerhokeskus – koulutyön tuki ry. Opetushallitus.
- Kirkkohallitus 2008. Lapsi on osallinen - Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirja. Orivesi: Kirkon kasvatus ja nuorisotyö
- Kirkkohallitus & Kirkon kasvatus ja perheasiat (kkp) 2016. Isoja ihmeitä – Isostoiminnan linjaus 2016. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 43 Kirkko ja toiminta Suositukset, ohjeet ja oppaat.
- Kirkkohallitus 2018. Rippikoulu ja isokset
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2C760E> (viitattu 19.8.2018)
- Köykkä, Arto 2014. Nuorisotyön ALKEET JA JATKO. Helsinki: Lasten Keskus ja Kirjapaja.
- MUKAVA-hankeen internetsivut 2006.
<http://www.mukavahanke.com/projektit/vapaaehtoistoiminta.html> (viitattu 9.8.2018)
- Mäkelä, Sanni & Peltonen, Elina 2012. Nuorten vapaaehtoistoiminnan käsikirja. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C Katsauksia ja aineistoja 23. Tampere: Juvenes Print Oy.
- Nuori kirkko ry 2017. Kerhonohjaajat. Jiipeenetti – koululaisen verkkojulkaisu.
<http://www.jiipeenetti.fi/kerhotoalo/kerhonohjaajat> (viitattu 26.8.2018)
- Nuori kirkko ry 2017. Kerhonohjaajan käsikirja 2017-2018. Kuva.
<https://nuorikirkko.fi/kerhonohjaajan-kasikirja-2017-2018/>
- Nurmi, Jari-Erik & Salmela-aro, Katariina (toim.) 2017. Mikä meitä liikuttaa motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Paananen, Terhi & Tuominen, Hans 2005. Nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Pulkkinen, Lea 2002. Mukavaa yhdessä: sosiaalinen alkupääoma ja lapsen sosiaalinen kehitys. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Puusniekka, Anna & Saaranen-Kauppinen, Anita 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. 6.3.3 Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Tampere:

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html (viitattu 3.9.2018)

Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki: Kirjapaja.

Turun Mikaelinseurakunnan varhaisnuorisotyöstä vastaavan työntekijän, Arno Heino-
sen sähköpostihaastattelu 30.6.-17.8.2018.

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä 2018a. Yleistietoa seurakuntayhtymästä.
<http://www.turunseurakunnat.fi/info-ja-asiointi/yleistietoa-seurakuntayhtymasta> (viitattu 27.8.2018)

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä 2018b. Seurakuntayhtymän historia.

<http://www.turunseurakunnat.fi/info-ja-asiointi/yleistietoa-seurakuntayhtymasta/seurakuntayhtymän-historia> (viitattu 27.8.2018)

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä 2018c. Lukuliite – Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän vuosikertomus 2017.

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä 2018d. Tuuks.fi – verkkosivut koululaisille.
http://www.tuuks.fi/?page_id=52&lang=fi (viitattu 26.8.2018)

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä 2018e. Mikaelinseurakunta. Työntekijöiden yhteystiedot. <http://www.turunseurakunnat.fi/mikaelinseurakunta/tyontekijoiden-yhteystiedot> (viitattu 26.8.2018)

Wilson, John & Musick, Mark 2000. THE EFFECTS OF VOLUNTEERING ON THE VOLUNTEER.
https://pdfs.semanticscholar.org/7ec5/8ee05db7ed815f6b5fae5d6eae8799aa77b7.pdf?_ga=2.174477222.568261145.1535983878-1283545136.1535983878 (viitattu 2.9.2018)

Yeung, Anne Birgitta & Nylund, Marianne (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ylivieskan seurakunta 2018. Nuorisotyön toimintaesittely
https://www.ylivieskanseurakunta.fi/index.php?pid=nuorisotyön_toim
(viitattu 26.8.2018)

HAASTETTELU

Kaikki haastattelut on tehnyt Jenna Tamminen.

Heinon. Arno 2018. Turun Mikaelinseurakunnan varhaisnuorisotyöstä vastaava nuorisotyönohjaaja, 30.6.-14.8.2018. Sähköpostihaastattelu.

Pirttijärvi, Emilia 2018. Kerhonohjaaja, 11.5.2018. Turku.

Vallevuori, Wilma 2018. Kerhonohjaaja, 11.5.2018. Turku.

LIITTEET

Liite 1: Kysely Turun Mikaelinseurakunnan isoskoulutettaville. Samat kysymykset myös seurakuntien aktiivinuorten Webropol-kyselyssä.

Miksi hakeuduit isoskoulutukseen?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> hyvä oma ripari | <input type="checkbox"/> huono oma ripari |
| <input type="checkbox"/> hyvät omat isokset | <input type="checkbox"/> huonot omat isokset |
| <input type="checkbox"/> isokset suosittelivat | <input type="checkbox"/> nuorisotyöntekijä/pappi suositteli |
| <input type="checkbox"/> kaverit haki | <input type="checkbox"/> muu syy; mikä? |
-

Mistä kuulit isoskoulutuksesta?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ennen riparia kavereilta | <input type="checkbox"/> ennen riparia seurakunnan muussa toiminnassa |
| <input type="checkbox"/> rippikoulussa | <input type="checkbox"/> seurakunnan some-kanavissa |
| <input type="checkbox"/> joku muu; mikä? | |
-

Oletko itse ollut seurakunnan kerhossa lapsena?

- ☐ kyllä ☐ en

Oletko kuullut kerhonohjaajakoulutuksesta ja kerhonohjaamisesta?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> en ole kuullut | <input type="checkbox"/> kyllä, seurakunnan some-kanavissa |
| <input type="checkbox"/> kyllä, työntekijältä | <input type="checkbox"/> kyllä, kavereilta <input type="checkbox"/> kyllä, muualta; mistä? |
-

Olisitko kiinnostunut ohjaamaan varhaisnuoria (7-12 vuotiaita)?

- ☐ Kyllä ☐ Kyllä, mutta vain leirimuotoisesti ☐ En

Olisitko kiinnostunut kerhonohjaajakoulutuksesta sekä mahdollisuudesta toimia kerhonohjaajana?

- ☐ Kyllä ☐ En* ☐ Ehkä, mutta tarvitsen lisää tietoa

*Miksi ei?

- ☐ ei ole kokemusta varhaisnuorista ☐ aika ei riitä viikkotoimintaan
☐ en tiedä mitä se vaatii ☐ en pidä lapsista/varhaisnuorista
☐ muu syy; mikä?

Olisiko hyvä idea, jos isoskoulutus sekä kerhonohjaajakoulutus yhdistettäisiin? Voisit koulutuksen jälkeen toimia kumpana tahansa tai molempina. Koulutusai-
 ka lisääntyisi jonkin verran nykyisestä.

- ☐ Kyllä ☐ Ei ☐ En osaa sanoa

Hakisitko tai olisitko hakenut isoseksi, jos kerhonohjaajakoulutus olisi samassa?

- ☐ Kyllä ☐ En

KIITOS!



Liite 2: Webropol-kysely Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksen nuorisotyöntekijöille.

Kerhonohjauksen kiinnostavuus

Kuinka monta kerhonohjaajaa seurakunnassanne on?

- ☐ ei yhtään ☐ 1-2 ☐ 2-4 ☐ 4-6 ☐ 6-8 ☐ yli 8

Kuinka monta kerhoa seurakunnassanne on?

Kerhoilla tarkoitetaan koko kyselyn ajan vapaaehtoisten kerhonohjaajien vetämiä pääasiallisesti maksuttomia (pieniä materiaalikuluja lukuun ottamatta) kerhoja, ei esim. iltapäiväkerhoja. Mikäli seurakunnassanne ei ole kerhotoimintaa ollenkaan, siirry suoraan seuraavalle sivulle.

Millaisia kerhoja teillä on?

- ☐ teemallisia, esim. kokki, askartelu, näytelmä, pienoisauto jne.
☐ erikseen tyttö- ja poikatyön ☐ avoimia, ei teemaa
☐ ei ollenkaan kerhoja

Millä tavoin kristillisyys näkyy kerhoissanne?

- ☐ kerhonohjaajat pitävät hartauden joka kerhokerralla
☐ kerhonohjaajat pitävät hartauden muutaman kerran kerhovuoden aikana, esim. joulukuun, pääsiäisen
☐ kerhorukous ☐ ei näy erikseen millään lailla toiminnassa
☐ en tiedä ☐ muulla tavalla; miten?

Millä tavoin palkitsette/kannustatte vapaaehtoisia kerhonohjaajianne?

- ☐ kerhonohjaajat saavat alennusta muusta toiminnasta, esim. leirimaksuista
☐ kerhonohjaajat pääsevät maksutta haluamalleen nuorten leirille tai muutoin maksulliseen tapahtumaan
☐ kerhonohjaajat saavat maksutta Maata Näkyvissä-festareiden liput
☐ lähetämme kerhonohjaajat maksutta tai pienellä omavastuusuudella yhteisiin kerhonohjaajien koulutuspäiviin
☐ viemme kerhonohjaajat syömään kerran kerhokaudessa
☐ annamme kerhonohjaajille leffalippuja
☐ maksamme kerhonohjaajille pientä palkkiota jokaisesta kerhokerrasta tai kerhokaudesta
☐ emme palkitse/kannusta millään erityisellä tavalla, kerhonohjaus itsessään on palkkio
☐ muulla tavalla; millä?

Millä tavoin tuette vapaaehtoisia kerhonohjaajia?

- ☐ kerhokerran aikana työntekijä on aina tavoitettavissa puhelimitse
☐ kerhokerran aikana työntekijä on tavoitettavissa samassa rakennuksessa kerhon kanssa
☐ tarjoamme lisäkoulutusta tarvittaessa
☐ annamme kerhonohjaajille vuosittain ilmestyvän kerho-ohjaajan käsikirjan

- ☐ tapaamme kerhonohjaajia säännöllisesti, esim. yhteinen kokous
- ☐ kerhonohjaajamme eivät kaipaa ylimääräistä tukea
- ☐ emme millään lailla ☐ muulla tavalla; millä?

Kuinka usein teillä järjestetään kerhonohjaajakoulutusta?

- ☐ kaksi kertaa vuodessa ☐ kerran vuodessa
- ☐ kerran kahdessa vuodessa ☐ tarvittaessa ☐ muuten; miten?

Millä tavoin tiedotatte nuoria mahdollisuudesta käydä kerhonohjaajan koulutus ja toimia kerhonohjaajana?

- ☐ henkilökohtainen kontakti
- ☐ nuorisotyön omat some-kanavat, esim. Facebook, Instagram
- ☐ nuorisotyön omat WhatsApp-ryhmät, Snappchat
- ☐ mainos nuorten tilan ilmoitustaululla ☐ isoskoulutuksen yhteydessä
- ☐ rippikoulun yhteydessä
- ☐ mainos muun mainonnan yhteydessä, esim. Liljassa
- ☐ seurakunnan omat some-kanavat ☐ muulla tavoin, millä?

Millä tavoin tiedotatte nuoria mahdollisuudesta käydä isoskoulutus ja toimia isosena?

- ☐ henkilökohtainen kontakti
- ☐ nuorisotyön omat some-kanavat, esim. Facebook, Instagram
- ☐ nuorisotyön omat WhatsApp-ryhmät, Snappchat
- ☐ mainos nuorten tilan ilmoitustaululla ☐ rippikoulun yhteydessä
- ☐ mainos muun mainonnan ohessa, esim. Liljassa
- ☐ seurakunnan some-kanavissa ☐ tieto kulkee ns. suusta suuhun
- ☐ muulla tavalla; miten?

Oletko kuullut KEISKO:sta?

Keisko-mallissa isos- ja kerhonohjaajakoulutus on yhdistetty. Koulutus suuntaa yhtä lailla varhaisnuoriin kuin rippikouluikäisiin. KEISKO on käytössä mm. Ylivieskan ja Punkalaitumen seurakunnissa. Keisko-malli on mainittu erikseen KKP:n Isoja Ihmeitä – isostoiminnan linjauksessa 2016. Käytyään KEISKO:n nuori voi toimia halutessaan kumpana tahansa, isosena tai kerhonohjaajana tai molempina.

- ☐ olen kuullut ennen ☐ kuulen nyt ensimmäistä kertaa ☐ en ole kuullut

Olisiko Keisko-malli mahdollista/kannattavaa teidän seurakunnassa?

- ☐ kyllä ☐ ei

***Miksi ei?**

Vastaa tähän vain, mikäli vastasit edelliseen kysymykseen ”ei”. Muutoin jatka eteenpäin seuraavaan.

- ☐ meidän nuoret eivät olisi kiinnostuneita
- ☐ meillä ei ole resursseja muuttaa isostoimintaa
- ☐ meillä ei ole resursseja muuttaa kerhonohjaustoimintaa ☐ muu; mikä?

Opinnäytetyöni kehittämistyönä teen Turun Mikaelinseurakunnalle ohjeistuksen, kuinka lisätä seurakuntanuorten kiinnostavuutta kerhonohjausta kohtaan. Ohjeistus ei tule olemaan täysin räätälöity Mikaelille, eli sitä voi hyvin hyödyntää myös muut seurakunnat. Mikäli olette kiinnostunut, jättäkää alle yhteystietonne ja oin lähettää opinnäytetyöni valmistuessa oh-

jeistuksen myös teille. :) Vaikka ohjeistus ei ole teille tarpeellinen, jättäkää edustamanne seurakunta tietooni. Käytän tietoa tilastoinnissa eikä vastauksianne yhdistetä muutoin yhteystietoihinne/seurakuntaanne.

Kiitos vastauksistanne!  

Liite 3: Suikkilan seurakuntakodin kerhon kerhonohtajien haastattelurunko.

1. Kuinka kauan olet ollut kerhonohtajana?
2. Miten ja mistä kuulit mahdollisuudesta lähteä kerhonohtajaksi?
3. Miksi lähdit kerhonohtajaksi?
4. Kuinka usein pidätte kerhoa ja kauanko yksi kerta kestää?
5. Keskimäärin kuinka monta kerholaista kerhossa käy per kerta?
6. Mitä te tyypillisesti teette kerhossa?
7. Mikä on parasta kerhonohtauksessa?
8. Mikä on huonointa kerhonohtauksessa?
9. Tunnetko, että saat riittävästi tukea kerhonohtajana?
 - (1) EI -> Minkälaista tukea kaipaisit lisää?
10. Millä tavalla kristillisyys on näkyvillä kerhon toiminnassa? (kyseessä ollessa seurakunnan kerhosta)
11. Mainostatteko itse kerhoa vai hoitaako seurakunta mainostuksen?
 - (1) KYLLÄ -> Millä tavoin?
12. Kävitkö itse seurakunnan kerhossa lapsena?
13. Harrastatko jotain muuta kuin kerhonohtamista?
 - (1) KYLLÄ -> Mitä?
 - (a) Vaikuttaako muut harrastukset kerhotoimintaan? Esim.- sisältöön?
14. Miten valmistelette kerhokerran?
15. Kuinka paljon aikaa kerhonohtaus yhteensä vie? Noin.
16. Oletko käynyt isoskoulutuksen?
 - (1) KYLLÄ -> Miksi hakeuduit isoskoulutukseen?
 - (2) KYLLÄ -> Oletko käynyt ISKO2: sen?
 - (3) KYLLÄ -> Oletko ollut isosena, esim. leireillä?
 - (a) KYLLÄ -> Millaisilla leireillä/tapahtumissa?
 - (b) EI -> Miksi ei?
 - (4) EI -> Miksi et ole hakeutunut isoskoulutukseen?
17. Käytkö muissa seurakunnan järjestämissä tapahtumissa? Esim. Nuorten illat, leirit, nuorten messut
 - (1) KYLLÄ -> Missä?
18. Oletko käynyt kerhonohtajan koulutuksen?
 - (1) KYLLÄ -> Miksi hakeuduit kerhonohtajan koulutukseen?
 - (2) EI -> Miksi et ole hakeutunut kerhonohtajan koulutukseen?
 - (3) EI -> Oletko kuullut kerhonohtajan koulutuksesta ennen?
 - (4) EI -> Olisitko kiinnostunut kerhonohtajan koulutuksesta? Koulutuksesta saisi tietojen ja taitojen lisäksi todistuksen ja voisi toimia myös muiden seurakuntien kerhonohtajana.
19. Onko isoskoulutus mielestäsi riittävä kerhonohtaukseen vai tarvitaanko kerhonohtaukseen jotain tietoa tai taitoja, joita ei pelkästä isoskoulutuksesta saa?
 - (1) EI -> Mitä tietoa tai taitoja tarvitaan lisää?
20. Mitä mieltä olet, jos isoskoulutus ja kerhonohtajan koulutus yhdistettäisiin? Koulutuksen jälkeen voisi toimia kumpana tahansa tai molempina. Koulutusaika lisääntyisi jonkin verran nykyisestä.
 - (1) HUONO -> Miksi?

21. Kerrotaanko kerhonohjauksesta mielestäsi riittävästi?
22. Miten lisäisit muiden nuorten kiinnostusta lähteä kerhonohjaajakoulutukseen ja kerhonohjaajaksi?
23. Onko sinulla mitään lisättävää tai kysyttävää?

Liite 4: Turun Mikaelinseurakunnan varhaiskasvatuksesta vastaavan nuorisotyöntekijän haastattelukysymykset.

Kerhoilla tarkoitetaan koko kyselyn ajan vapaaehtoisten kerhonohjaajien vetämiä pääasiallisesti maksuttomia (pieniä materiaalikuluja lukuun ottamatta) kerhoja, ei esim. iltapäiväkerhoja.

Kerhonohjaajilla tarkoitetaan koko kyselyn ajan vapaaehtoisia nuoria, jotka vetävät varhaisnuorille (1-6.-luokkalaisille) suunnattuja kerhoja. Kerhonohjaajat ovat pääsääntöisesti käyneet kerhonohjaajan koulutuksen. Eli ei palkallisia työntekijöitä, esim. iltapäiväkerhojen lastenohjaajia tms.

1. **Kuka teidän seurakunnassa vastaa kerhoista ja kerhonohjaajakoulutuksesta?**
2. **Vastaako sama henkilö kerhonohjaajien koulutuksesta kuin isoskoulutuksesta?**
3. **Kuinka monta kerhonohjaajaa seurakunnassanne on?**
4. **Kuinka monta kerhoa seurakunnassanne on?**
5. **Millaisia kerhoja teillä on, esim. onko erikseen teemallisia?**
6. **Millä tavoin kristillisyyttä näkyy kerhoissanne?**
7. **Millä tavoin palkitsette/kannustatte vapaaehtoisia kerhonohjaajianne?** Esim. kerhonohjaajat saavat alennusta muusta toiminnasta, esim. leirimaksuista, kerhonohjaajat pääsevät maksutta Maata Näkyvissä-festareille, viemme syömään kerran kerhokaudessa, leffalipuilla jne.
8. **Millä tavoin tuette vapaaehtoisia kerhonohjaajia?** Esim. annamme kerhonohjaajille vuosittain ilmestyvän kerho-ohjaajan käsikirjan, kerho-kerran aikana työntekijä on aina tavoitettavissa, tapaamme kerhonohjaajia säännöllisesti, esim. yhteinen kokous jne.
9. **Koska teillä on viimeksi ollut kerhonohjaajakoulutus?**
10. **Kuinka usein teillä järjestetään kerhonohjaajakoulutusta?**
11. **Millä tavoin tiedotatte/markkinoitte nuoria mahdollisuudesta käydä kerhonohjaajan koulutus ja toimia kerhonohjaajana?**
12. **Millä tavoin tiedotatte nuoria mahdollisuudesta käydä isoskoulutus ja toimia isosena?**
13. **Miten lisäisitte nuorten kiinnostusta lähteä kerhonohjaajakoulutukseen ja kerhonohjaajaksi?**
14. **Mikä mielestänne on pääsyy kerhonohjaajien vähyyteen?** Esim. nuorten vähäinen kiinnostus kerhonohjausta kohtaan, kerholaisten vähäisyys (ei tarvetta kerhoille), kerhonohjaajakoulutuksen vähäinen markki-

nointi, panostus pelkkään isoskoulutukseen, rahoituksen vähyys seurakunnassa jne.

15. Oletko kuullut KEISKO:sta?

Keisko-mallissa isos- ja kerhonohjaajakoulutus on yhdistetty. Koulutus suuntaa yhtä lailla varhaisnuoriin kuin rippikouluikäisiin. KEISKO on käytössä mm. Ylivieskan ja Punkalaitumen seurakunnissa. Keisko-malli on mainittu erikseen KKP:n Isoja Ihmeitä – isostoiminnan linjauksessa 2016. Käytyään KEISKO:n nuori voi toimia halutessaan kumpana tahansa, isosena tai kerhonohjaajana tai molempina.

16. Olisiko Keisko-malli mahdollista/kannattavaa teidän seurakunnassa? Jos ei, niin miksi ei?

Liite 5: Ohjeistus.



TIEDOTUS

- ♥ Tutkimusten mukaan vain yksi sadasta nuoresta ei osallistu vapaaehtoistoimintaan kiinnostuksen puutteen vuoksi.
Kerhonohjaamista kannattaa markkinoida aina isoskoulutuksesta mainittaessa, sillä se vie enemmän huomiota.

KOULUTUS

- ♥ Isoskoulutus EI korvaa laadukasta kerhonohjaajakoulutusta!
- ♥ KEISKO (yhdistetty isos- ja kerhonohjaajakoulutus) antaa nuorille mahdollisuuden toimia kumpanakin ja säästää pidemmän päälle myös työntekijöiden resursseja.

"TUTOROINTI"

- ♥ Kerhonohjauksesta ylikasvaneita entisiä kerhonohjaajia voidaan pyytää vertaisopettamaan uusia kerhonohjaajia. Tällä tavoin voidaan mm. nostaa nuorten arvostuksen tunnetta.

INTERNETSIVUT

- ♥ Panostus erillisiin nuorten sivuihin kannattaa.
Nuoret hakevat tietoa entistä enemmän verkosta.

